

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
UNIVERSITARIA



**SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL
PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO
JUNIO A DICIEMBRE DE 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRA EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTORA

Br. Corbacho Trujillo de Tamayo, Lula Kruscaya

<https://orcid.org/0009-0001-6466-8048>

ASESOR

Ms. Lozano Gonzales, Héctor Gilmer

<https://orcid.org/0000-0002-0490-431X>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y aprendizaje

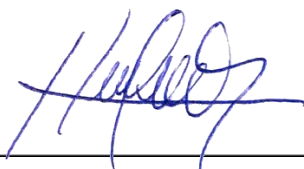
TRUJILLO - PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Ms. Héctor Gilmer Lozano Gonzales con DNI N°18172988, como asesor del trabajo de investigación titulado “SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE DE 2024” desarrollado por la egresada Lula Kruscaya Corbacho Trujillo de Tamayo con DNI N°24388902 del Programa de maestría en INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Ms. Héctor Gilmer Lozano Gonzales

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. ROMY ANGÉLICA DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a Dios, por derramar sus bendiciones sobre mí y llenarme de fuerza para vencer todos los obstáculos. a mis padres que me inculcaron valores y confiaron en mis deseos de superación.

Depositando su entera confianza en cada uno de mis retos que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi capacidad. Es por ello que soy lo que soy ahora.

A mis hijas, a mis sobrinos en especial a Alejandro y Fabio a mis hermanos por impulsarme a ser cada vez mejor.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS por darme fortaleza para continuar en lo adverso, por guiarme en el camino de la perseverancia y darme sabiduría para mejorar día a día mi quehacer profesional.

Al mismo tiempo quiero agradecer a mi asesor de tesis, “Ms.” Lozano Gonzales Héctor Gilmer, por el esfuerzo y dedicación.

Sus conocimientos, orientación, su manera de trabajar, su experiencia, su persistencia, su paciencia y su motivación han sido fundamentales para mi formación como investigador. Agradecer a mis compañeros de trabajo por la colaboración constante en la recolección de datos para poder concluir con mi trabajo de investigación.

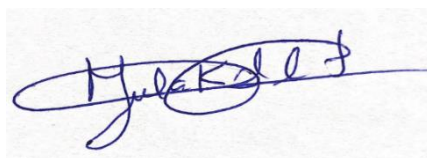
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Lula Kruscaya Corbacho Trujillo de Tamayo con **DNI N.º24388902**, egresada del **Programa de maestría en INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la Escuela de Posgrado para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE DE 2024”**, el cual consta de un total de **71 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **24 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro/declaramos que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación. Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

La autora



Br. Lula Kruscaya Corbacho Trujillo de Tamayo

DNI N.º24388902

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	23
2.1. Enfoque, tipo	23
2.2. Diseño de investigación	23
2.3. Población y muestra	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	24
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	24
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	24
III. RESULTADOS	26
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	43
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	44
ANEXOS	48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados descriptivos de la variable salud mental y dimensiones.....	25
Tabla 2. Resultados descriptivos de la variable productividad laboral y dimensiones..	27
Tabla 3. Correlación entre las variables salud mental y productividad laboral	28
Tabla 4. Correlación entre la dimensión habilidades de relaciones interpersonales y productividad laboral	29
Tabla 5. Correlación entre la dimensión autonomía y productividad laboral	30
Tabla 6. Correlación entre la dimensión resolución de problemas y productividad laboral	31
Tabla 7. Correlación entre la dimensión actitud prosocial y productividad laboral	32
Tabla 8. Correlación entre la dimensión actitud autocontrol y productividad laboral...	33
Tabla 9. Correlación entre la dimensión actitud satisfacción personal y productividad laboral	34

RESUMEN

La presente investigación titulada: SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE DE 2024. Tiene por objetivo: Determinar cuál es el nivel de relación entre la salud mental y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024. La metodología desarrollada fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, correlacional y transversal. Tomando en cuenta la población de 180 participantes, de las cuales se han seleccionado a 120 participantes como muestra, intervenidos mediante el instrumento de cuestionario. Los resultados evidenciaron una correlación positiva baja ($r = 0,281$), lo que indica una asociación del 28,1% entre las variables. Sin embargo, este vínculo resultó estadísticamente significativo ($p = 0,021$), permitiendo aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula. Concluyendo que la salud mental es un componente clave para la mejora del rendimiento laboral en el sector salud.

Palabras clave: Salud mental, productividad laboral, centro de salud.

ABSTRACT

This research, entitled: MENTAL HEALTH AND WORK PRODUCTIVITY OF THE STAFF OF A HEALTH CENTER IN CUSCO, FROM JUNE TO DECEMBER 2024, aims to determine the level of relationship between mental health and personal work productivity at a health center in Cusco, from June to December 2024. The methodology developed was quantitative, with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. A population of 180 participants was taken into account, from which 120 participants were selected as a sample and were treated using a questionnaire. The results showed a low positive correlation ($r = 0.281$), indicating an association of 28.1% between the variables. However, this link was statistically significant ($p = 0.021$), allowing the researcher's hypothesis to be accepted and the null hypothesis to be rejected. Concluding that mental health is a key component for improving performance in the health sector.

Keywords: Mental health, work productivity, health center.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, el bienestar mental del personal de salud se ha convertido en una preocupación prioritaria, especialmente a raíz de los efectos prolongados de la pandemia por COVID-19. Según la Organización Mundial de la Salud (2022) una proporción significativa del personal sanitario a nivel global ha manifestado síntomas de agotamiento, ansiedad, depresión y estrés postraumático, afectando no solo su bienestar personal, sino también su capacidad para brindar servicios de calidad.

Un caso representativo a nivel internacional es el del Sistema Nacional de Salud del Reino Unido (NHS), donde más del 80% del personal médico ha reportado agotamiento emocional y altos niveles de estrés desde la pandemia, afectando gravemente su salud mental y reduciendo la calidad y productividad del sistema sanitario, lo que ha obligado a implementar medidas de apoyo psicológico y bienestar, aunque expertos señalan que estas resultan insuficientes si no se abordan las causas estructurales como la sobrecarga laboral y la falta de personal (British Medical Association, 2024).

En el contexto latinoamericano, la situación no es distinta, pues un estudio reciente publicado en la Revista Colombiana de Psiquiatría en mayo de 2024 reveló que el 59,8% de los profesionales de la salud en América Latina experimentaron burnout incluyendo a 5.437 trabajadores de seis países de la región (Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador y Perú), identificando una mayor prevalencia de agotamiento emocional en mujeres, profesionales jóvenes, médicos generales y especialistas, así como en aquellos que laboran en el sector público. Los autores del estudio enfatizan la urgencia de implementar programas de atención psicosocial para mitigar los efectos de la pandemia en la salud mental del personal sanitario (Caldichoury et al., 2024).

Esta realidad también se refleja en el contexto peruano, pues, un informe realizado por la página de bolsa laboral denominado Bumeran sobre Burnot, evidenció que el 82% de las personas trabajadoras en Perú, incluido el personal de salud, afirman estar estresadas o experimentar el síndrome de burnout, un incremento de 5 puntos porcentuales respecto al 78%. Este síndrome, caracterizado por un agotamiento emocional extremo, se ha convertido en un riesgo serio tanto para el bienestar de los trabajadores como para la productividad de las organizaciones.

En 9 de cada 10 organizaciones peruanas, los profesionales de Recursos Humanos confirman la presencia de situaciones de agotamiento laboral, lo que refleja una

percepción creciente de este problema. A pesar que Perú se sitúa por debajo de otros países de la región como Argentina (91%) y Chile (89%) en cuanto a la incidencia del burnout, la tendencia ha sido ascendente durante tres años consecutivos: 66% en 2022, 78% en 2023 y 82% en 2024.

Además, el 72% de los trabajadores reporta haber sentido estrés durante el último año, mientras que el 65% expresa desmotivación, el 38% percibe mayor presión, el 37% se siente agotado y el 35% dice tener dificultades para encontrar tiempo personal. De forma preocupante, el 77% afirma sentirse más agotado que el año anterior, lo que evidencia un deterioro constante en la salud mental laboral.

En este contexto, se vuelve urgente que las instituciones sanitarias y otras organizaciones implementen políticas activas de salud mental, promuevan entornos laborales saludables y fortalezcan los mecanismos de apoyo psicosocial para garantizar no solo el bienestar del personal, sino también la calidad y sostenibilidad de los servicios que prestan.

En el ámbito regional, la Micro Red de Salud Pisac, ubicada en la región Cusco, es una unidad que agrupa establecimientos de salud de primer nivel, donde el recurso humano cumple múltiples funciones con escaso personal y bajo presupuesto. A ello se suman factores como la presión asistencial, la atención en comunidades alejadas, la falta de incentivos y el limitado acceso a programas de bienestar emocional (Asto, 2021). Esto ha generado un entorno laboral donde se perciben signos visibles de agotamiento, desmotivación y bajo rendimiento en el cumplimiento de funciones, lo que está estrechamente relacionado con el bienestar de la salud mental del personal. Un 79% de los colaboradores evidencia un 79% de falta de energía y entusiasmo durante la jornada laboral, lo que sugiere agotamiento físico y emocional, los mismos que se sienten, asimismo el 50% de estos colaboradores realizan sus tareas con cierto grado de concentración, pero sin una conexión plena con su trabajo. Sin embargo, el 26% en nivel bajo evidencia que todavía hay una parte significativa del personal que no logra enfocarse ni disfrutar sus actividades laborales, lo que puede reflejar distracción, desinterés o agotamiento mental (Asto, 2021).

En este contexto, la presente investigación parte de la necesidad de comprender cómo la salud mental influye en la productividad laboral del personal de salud, considerando que ambas variables están estrechamente vinculadas. Por un lado, la salud mental se define como el estado de bienestar emocional, psicológico y social que permite

a la persona afrontar el estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad (OMS, 2022). Por otro lado, la productividad laboral se refiere al rendimiento eficiente de un trabajador en la realización de sus funciones y responsabilidades, considerando factores como puntualidad, cumplimiento de metas, calidad del servicio, y nivel de compromiso organizacional (Universidad Internacional de La Rioja, 2025)

En la región Cusco, particularmente en la Micro Red de Salud Pisac, esta problemática no es ajena, ya que se ha encontrado en los trabajadores signos preocupantes: ausentismo laboral recurrente, dificultades en la comunicación entre colegas, desmotivación y quejas por agotamiento físico y mental. Estas manifestaciones sugieren una afectación directa en el equilibrio emocional del personal, lo que podría estar comprometiendo no solo su bienestar individual, sino también el nivel de productividad dentro de los establecimientos de salud.

Se ha encontrado que, en las habilidades de relaciones interpersonales, ya que existen tensiones frecuentes entre los trabajadores, dificultades para trabajar en equipo y una comunicación institucional limitada. Asimismo, la autonomía laboral también se ve restringida, debido a estructuras jerárquicas rígidas y a la necesidad constante de aprobación de decisiones, lo cual genera frustración.

Por otro lado, en cuanto a la resolución de problemas, muchos trabajadores refieren sentirse abrumados ante la falta de recursos y protocolos claros, lo que impide una gestión eficiente de los conflictos. La actitud prosocial, entendida como la disposición de colaborar con los demás, se ha visto reducida debido al cansancio físico y emocional, lo cual afecta la dinámica colectiva.

El autocontrol emocional también está comprometido por situaciones de estrés continuo, que derivan en respuestas impulsivas, ansiedad o, en algunos casos, apatía. Finalmente, la satisfacción personal se presenta como una dimensión debilitada, dado que muchos trabajadores no se sienten valorados, ni reconocidos por sus logros, lo que merma su motivación.

En caso de que esta situación persista sin intervención, no es alentador. Si no se implementan estrategias de contención emocional, capacitación y mejora de las condiciones laborales, se prevé un aumento en los niveles de agotamiento y malestar psicológico, lo cual disminuirá aún más la productividad laboral. Esto, a su vez, puede generar un círculo vicioso que afecte la calidad del servicio de salud ofrecido a la

población, incrementando la carga de trabajo y el estrés en los profesionales, y agravando el problema inicial.

Por ello, resulta urgente y pertinente desarrollar una investigación que permita identificar la asociación existente entre la salud mental y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco, con el fin de generar evidencia útil que sirva como base para futuras intervenciones y políticas de bienestar organizacional en el sector salud rural. Ante lo expuesto, se ha planteado la pregunta general de investigación: ¿Cuál es el nivel de asociación entre la salud mental y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre de 2024?

Como parte de la justificación de carácter teórico, La salud mental, reconocida por la OMS como clave para el bienestar y la productividad, es especialmente vulnerable en el sector salud debido al estrés, agotamiento y exposición a situaciones críticas. Este estudio se fundamenta en estos conceptos para explicar cómo los problemas mentales afectan el rendimiento, generando ausentismo, errores y menor compromiso laboral. Así, aporta al conocimiento sobre la relación entre salud mental y desempeño en contextos sanitarios. Desde una perspectiva práctica, en la Micro Red de Salud Pisac, se evidencia sobrecarga laboral y escaso enfoque en el bienestar psicológico. Esta investigación busca generar datos que orienten decisiones en recursos humanos para implementar intervenciones psicosociales y políticas institucionales que mejoren tanto el bienestar del personal como la calidad del servicio.

Metodológicamente, esta investigación adoptará un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, usando instrumentos validados para medir salud mental y productividad en el personal de salud. El diseño asegura la validez de los datos y sirve como modelo para futuras investigaciones en salud ocupacional en contextos similares del país.

Por otro lado, se ha planteado el objetivo general de la investigación: Determinar cuál es el nivel de asociación entre la salud mental y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre de 2024. Y como específicas: (i) Conocer cuál es el nivel de relación entre la extensión habilidades de relaciones interpersonales y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre de 2024. (ii) Conocer cuál es el nivel de conexión entre la extensión autonomía y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre de 2024, (iii) Conocer cuál es el nivel de asociación

entre la dimensión resolución de problemas y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre de 2024. (iv) Conocer cuál es el nivel de relación entre la dimensión actitud prosocial y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre de 2024. (v) Conocer cuál es el nivel de relación entre la extensión actitud autocontrol y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre de 2024. (vi) Conocer cuál es el nivel de conexión entre la dimensión actitud bienestar personal y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre de 2024.

Marco teórico

Antecedentes del problema

Walker, et al. (2023) estableció objetivo principal evaluar cómo los problemas de salud mental afectan el desempeño laboral del personal de salud, con un enfoque particular en los efectos sobre la productividad y la calidad del servicio brindado a los pacientes. El estudio adoptó un diseño transversal con la participación de 1,200 trabajadores sanitarios de diversas especialidades (médicos, enfermeras, personal administrativo). Utilizando escalas como MBI, GAD-7 y PSS-10, identificaron que el 35% padecía síntomas graves de agotamiento, reduciendo la productividad en un 25%. Además, se reportaron más errores y una menor satisfacción del paciente en zonas con alta carga emocional. El estudio concluyó que el deterioro de la salud mental compromete directamente la atención y eficiencia laboral en contextos de alta exigencia.

Rossi, et al. (2021) el objetivo fue evaluar cómo la ansiedad, depresión y estrés postraumático afectaron la productividad laboral y la calidad del servicio. El estudio, de enfoque cuantitativo y descriptivo, incluyó a 500 trabajadores. Se aplicaron encuestas, entrevistas y análisis de datos secundarios sobre productividad y calidad. El resultado indicó que el 40% de los participantes presentaron síntomas elevados de malestar mental, especialmente en primera línea. La productividad disminuyó un 30% por el agotamiento emocional, con aumento de errores y menor rendimiento. El absentismo creció un 25% y la satisfacción de los pacientes cayó un 20%. Se concluyó que los problemas de salud mental impactan negativamente tanto en la productividad laboral como en la calidad del servicio.

Luceño y Sánchez (2022) estudiaron el impacto de la salud mental en la productividad de trabajadores sanitarios durante la pandemia de COVID-19 en EE. UU.

El objetivo fue analizar cómo el estrés y el agotamiento emocional afectaron el desempeño laboral, especialmente en áreas con alta carga de trabajo. Se aplicaron encuestas a 800 profesionales de distintos hospitales, utilizando instrumentos estandarizados como el MBI, GAD-7 y PSS-10. También se recopilaron datos sobre productividad y calidad del servicio. El 35% del personal mostró síntomas graves de agotamiento, lo que redujo la productividad en un 25%. Asimismo, se observó mayor frecuencia de errores y bajo rendimiento en trabajadores con altos niveles de ansiedad. En zonas con mayor estrés laboral, la satisfacción del paciente disminuyó. El estudio concluye que las dificultades de salud mental afectan significativamente la productividad y calidad del servicio en el sector salud.

Quispe (2023) el objetivo fue analizar la relación entre salud mental y afrontamiento del estrés. La investigación fue de tipo descriptivo, correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se trabajó con una muestra intencional de 109 mototaxistas. Para la evaluación se usó el cuestionario GHQ-12 de Goldberg y la escala CSI de afrontamiento al estrés. Los resultados muestran que los mototaxistas enfrentan diversos factores de riesgo, especialmente por su bajo nivel socioeconómico. Se encontró una relación significativa entre salud mental y afrontamiento al estrés, con un valor de Chi-cuadrado de ,028. El estudio concluye que existe una correlación entre ambas variables, aceptándose la hipótesis alterna.

Palomino y Huamano (2023) el objetivo fue analizar la productividad del trabajador administrativo de una universidad pública. La investigación fue de tipo básico, con nivel explicativo y diseño no experimental correlacional causal. El objetivo fue demostrar cómo el tecnoestrés afecta negativamente la productividad del personal. Los resultados evidenciaron que los más afectados fueron los profesionales, por su mayor responsabilidad y dependencia de otras oficinas. La productividad también disminuyó en técnicos y auxiliares. Se halló que el 53,8% del personal experimenta efectos negativos del tecnoestrés. Este impacto se puede predecir a través de dimensiones como ansiedad, fatiga, escepticismo e ineffectividad. Se concluye que el tecnoestrés es un factor determinante en la baja productividad.

Sánchez (2023) estudió la relación entre salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota. El estudio fue cuantitativa, analítica, relacional, no experimental y transversal, con un patrón de 62 profesionales de salud y 58 técnicos en enfermería. Se halló que el 100% de los

profesionales y el 97% de los técnicos en enfermería presentaban una salud mental muy buena. Respecto al desempeño laboral, fue bueno en el 52% de los profesionales y 63% de los técnicos. No obstante, no se halló una asociación estadísticamente significativa entre la salud mental y el desempeño laboral ($p = 0,06$ y $p = 0,163$, respectivamente). Únicamente la dimensión de autonomía mostró una relación con el desempeño en el grupo de técnicos ($p = 0,046$). En conclusión, se resolvió que no existe una asociación significativa entre la salud mental y el desempeño laboral en estos habitantes.

Bellido (2023) el objetivo fue determinar si existe una relación entre ambas variables. El estudio tuvo un enfoque correlacional, con un diseño no experimental y de tipo transversal. La muestra estuvo conformada por 90 trabajadores del sector salud. Para la recolección de datos se utilizaron la Ficha de Evaluación de Estrés Laboral (FEEL) y el Cuestionario de Desempeño Laboral, cuyos coeficientes de confiabilidad fueron de 0.94 y 0.791, respectivamente. Los hallazgos mostraron que el 82.2 % de los participantes presentaba un nivel leve de estrés, mientras que el 80 % evidenciaba un desempeño laboral de nivel regular. Se concluyó que existe una correlación inversa significativa entre el estrés y el desempeño laboral ($p = .000$), lo que significa que un mayor nivel de estrés se asocia con un menor desempeño en el trabajo.

A nivel internacional, Bajaj (2023) estableció como objetivo realizar un análisis detallado de las iniciativas dirigidas al apoyo de la salud mental en los entornos laborales. Metodología: bibliográfica. Resultados: Los resultados indican que las iniciativas de apoyo a la salud mental tienen un efecto positivo en el bienestar general de los empleados, lo que se traduce en una disminución del estrés y un aumento en la satisfacción laboral. Además, los programas promovieron un mayor compromiso entre los empleados, lo que a su vez redujo las tasas de absentismo laboral. Conclusión: El estudio concluye que, aunque la evaluación de estos programas presenta ciertos retos, los beneficios que aportan a la salud mental de los empleados son evidentes. Las iniciativas que favorecen el bienestar y la salud mental en el lugar de trabajo tienen un impacto significativo en la productividad y eficiencia de la fuerza laboral, promoviendo un entorno laboral más saludable y motivado.

Irfani y Bantarti (2023) en su estudio: el objetivo fue explorar cómo la promoción de la salud mental en el entorno laboral puede mejorar la productividad de los empleados. Metodología: El estudio emplea un enfoque de revisión de literaria. Resultados: Los resultados destacan tres estrategias clave para promover la salud mental en el trabajo: Un

ambiente de trabajo saludable y motivador reduce el estrés y mejora la satisfacción laboral. Un liderazgo que fomente la confianza y la comunicación, junto con el empoderamiento de los empleados, promueve su bienestar y compromiso. Conclusión: El estudio concluye que las estrategias de promoción de la salud mental son fundamentales para mejorar tanto el bienestar de los empleados como su rendimiento. En mercados laborales competitivos como el de Indonesia, implementar estas prácticas es crucial para prevenir dificultades en la salud mental y garantizar una fuerza laboral más productiva y saludable.

Abdullah y Suryoputro (2023) en su estudio: el objetivo fue investigar la relación entre la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores médicos y no médicos en el Hospital General de la Región X. Metodología: Se realizó un estudio transversal cuantitativo con una muestra de 222 trabajadores. Resultados: la ansiedad, el género y la edad influenciaron significativamente el rendimiento laboral de este grupo. Un 44,1% de los trabajadores reportaron un bajo rendimiento laboral, el 14,5% presentó síntomas de depresión, el 30,7% mostró síntomas de ansiedad y el 11,3% indicó niveles elevados de estrés. Conclusión: El estudio concluye que los problemas de salud mental, particularmente la ansiedad, intervienen en el rendimiento laboral de los empleados, especialmente entre los trabajadores no médicos. Se destaca la importancia de desarrollar políticas de salud mental que no solo prevengan y traten estos problemas, sino que también mejoren el desempeño laboral.

Prayoga, et. al (2024) en su investigación: El objetivo fue analizar cómo el entorno laboral y la calidad de vida laboral impactan la productividad laboral de la Generación Z. Resultados: Los resultados indican que tanto el entorno laboral como la calidad de vida laboral tienen un impacto positivo en la productividad de la Generación Z. Sin embargo, este efecto se ve fortalecido cuando se mantiene una buena salud mental. Es decir, un entorno laboral favorable y una calidad de vida alta contribuyen directamente a un mejor desempeño, especialmente si se cuida el bienestar psicológico de los trabajadores. Conclusión: El estudio concluye que, para mejorar la productividad laboral de la Generación Z, es crucial prestar atención a la calidad del entorno laboral y la calidad de vida laboral, así como a la salud mental de los empleados. Este trabajo contribuye a una comprensión más completa de los factores que afectan la productividad.

Borovets y Lyubinets (2024) en su investigación: El objetivo fue examinar el impacto de las condiciones laborales en la salud mental del personal de salud, basándose

en sus propias autoevaluaciones. Material y métodos: Se recolectaron datos mediante una encuesta aplicada a 389 profesionales sanitarios, utilizando un cuestionario diseñado específicamente para este estudio. Los resultados indican que la "satisfacción con las condiciones laborales" es el factor que más influye en la salud mental del personal sanitario. Resultados: las condiciones laborales evidencio estrecha relación con el nivel de ingresos personales y la satisfacción con las condiciones de vivienda. Conclusión: Las condiciones laborales específicas del personal médico son un determinante clave de su salud mental y están directamente vinculadas con la satisfacción con la vida. Esta satisfacción, a su vez, influye en la calidad del trabajo, la motivación y la productividad del personal.

Bases teóricas científicas *Salud mental* Buitrago et al., (2022) señalan que la salud mental es una condición de bienestar integral que permite a las personas, gracias a sus conocimientos y competencias, desafiar de manera adecuada las presiones normales de la vida. Esta condición no es estática, sino que está influenciada por factores tanto sociales como biológicos y sujeta a variaciones e intensidades diversas. La salud mental involucra la capacidad del individuo para establecer la asociación armoniosa con los demás, participar en la transformación de su entorno físico y social, y contribuir de manera constructiva a dicho proceso.

Vázquez et al., (2023) indican que, según la concepción biomédica de la salud mental, esta es entendida como un producto del cerebro. Este enfoque centra su injerencia en la atención profesional de los trastornos mentales, mediante especialistas que emplean perspectivas terapéuticas convencionales. Predomina el uso de la farmacología, la psicocirugía o la cirugía para tratar dichos trastornos, con un interés en el perfeccionamiento de los recursos tecnológicos y la asistencia a las personas afectadas. Salud mental en el trabajo.

El trabajo tiene un impacto diverso y complejo en la salud mental, motivo por el cual a lo largo de la crónica se han desarrollado normas técnicas como medidas de prevención de riesgos con referencias regionales a obligación del estado. De acuerdo a los acuerdos Internacionales de derechos humanos es comprender la legislación a la salud para los trabajadores como un derecho primordial. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 y adoptada en nuestro territorio mediante la Resolución Legislativa N.º 13282 en

diciembre de 1959, el artículo 3° reconoce el derecho de toda persona a un empleo digno, con acuerdos justos y suficientes.

La Ley General de Salud N.º 26842, en su capítulo VII titulado “De la Higiene y Seguridad en los Ambientes de Trabajo”, establece que quienes dirigen o administran actividades de transporte, extracción, producción de bienes o prestación de servicios tienen la obligación de implementar las medidas necesarias para proteger la salud y seguridad tanto de los trabajadores como de las personas presentes en sus instalaciones o áreas de trabajo (Art. 100°) (Dirección general de salud ambiental DIGESA, 2005).

Niveles de la salud

Becerra y Medina (2020) plantean tres niveles de intervención:

1.- Este nivel se enfoca en acciones destinadas a prevenir la aparición de enfermedades, promoviendo condiciones que reduzcan su incidencia. Integra de manera dinámica los factores biológicos, psicológicos y sociales, con especial atención al desarrollo prenatal y posnatal. Asimismo, incluye un componente educativo para orientar a los habitantes en la prevención de problemas sociales como el consumo de alcohol y sustancias nocivas.

2.- Corresponde a la precaución secundaria, dirigida a detectar y tratar precozmente los problemas de salud mental. En esta etapa se busca diagnosticar oportunamente, informar sobre la aparición de síntomas y facilitar el ingreso a los centros de tratamiento. El personal de salud es el encargado de velar por el confort de los pacientes.

3.- Este nivel comprende la rehabilitación, que implica un trabajo multidisciplinario con el paciente y su entorno familiar para lograr su reintegración social. En muchos casos, este proceso se realiza en centros de salud, donde se brindan oportunidades laborales y apoyo para su reinserción.

Productividad laboral, Bobadilla (2023) señala que la productividad representa el nivel más alto de análisis del comportamiento organizacional. Las organizaciones son consideradas eficaces cuando logran convertir recursos en productos con el menor costo posible. Por ello, la productividad implica tanto eficiencia como eficacia, y constituye un elemento clave para alcanzar los objetivos de cualquier institución, ya sea pública o privada. En un entorno de alta competencia y constantes cambios, las empresas buscan permanentemente mejorar su productividad para cumplir sus metas y satisfacer las expectativas de sus clientes (Fernandez, Rutte, & Suarez, 2023).

Rosales (2023) explica que los productos y servicios no serán competitivos si no se desarrollan con altos niveles de productividad y no se convierten en elementos estratégicos dentro de la organización. La productividad se entiende como la asociación entre el volumen de producción y los recursos empleados, es decir, la proporción entre lo que se obtiene (salidas) y lo que se utiliza (entradas).

Factor humano elemento clave en la productividad

Para que una organización logre que sus colaboradores trabajen con altos estándares de calidad y productividad, es fundamental una adecuada gestión de los recursos humanos. Cada empleado debe contar con un adecuado nivel de inteligencia emocional, ya que esto incide directamente en la seguridad empresarial y la salud ocupacional. La motivación de los trabajadores es esencial para guiarlos en la realización de sus tareas de manera correcta. Cuando las necesidades básicas no están satisfechas, se debe recurrir al equipo cercano para implementar programas de apoyo. Además, el desarrollo de capacidades y habilidades debe alinearse con los incentivos económicos para potenciar los resultados (Fontalvo, Hoz y Morelos, 2018).

Participación y productividad

Velesquez y Villanueva (2023) sostienen que la participación de los trabajadores puede tener un impacto positivo o negativo en la productividad, dependiendo de los factores específicos de cada situación. En general, se considera que la participación suele favorecer la productividad, aunque no siempre es posible evitar efectos adversos. Los beneficios que aporta la participación están vinculados a dos elementos clave de la actividad económica de la empresa.

Definición de términos básicos: Resolución de problemas: Estrategia conductual y cognitiva orientada a reducir el estrés modificando la situación que lo genera. Reestructuración cognitiva: Estrategia cognitiva que busca cambiar el significado de la situación estresante. Apoyo social: Búsqueda de soporte emocional como respuesta al estrés. Expresión emocional: Estrategia destinada a liberar las emociones que surgen durante el proceso de estrés. Retirada social: Alejamiento de amigos, familiares y personas significativas como respuesta emocional al estrés. Evitación de problemas: Estrategia que implica la negación o evitación de pensamientos o actos relacionados con el evento estresante. Autocrítica: Estrategia basada en la autoinculpación o autocrítica ante la ocurrencia de la situación estresante o su manejo inadecuado. Pensamiento

desiderativo: Estrategia cognitiva que consiste en desear que la realidad no fuera estresante.

Hipótesis y variable Formulación de hipótesis general y específicas H0: No existe la asociación entre la salud mental y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre de 2024. H1: Existe de relación entre la salud mental y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre de 2024.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

Fue de carácter cuantitativo, ello comprende que, la investigación obtenida del levantamiento de datos será procesada con métodos estadísticos, de manera que se pueda medir numéricamente la incidencia de las variables y las dimensiones estudiadas, unas en otras.

Conforme a su finalidad, el tipo de investigación es básica, es decir, está en función a incrementar el conocimiento teórico acerca del tema a tratar, de manera que estos puedan ser contrastados en la realidad, así también será de corte transversal, es decir, se estudiara un determinado fenómeno en un espacio temporal y realidad determinada (Nassaji, 2020).

Po su profundidad o alcance es correlacional, debido a que se analizó la relación entre ambas variables implicadas, examinando cómo ambas están asociadas, pero no se establece causalidad, solo se identifican patrones o asociaciones significativas.

2.2. Diseño de investigación

En cuanto a la metodología de estudio, fue no experimental y transversal, porque no se buscó alterar la realidad intervenida, lo que significa que no se manipuló directamente sobre las variables estudiadas. La investigación desarrolló la relación entre estas variables tal como se presentaron en su medio de manera natural. Por otro lado, fue transaccional ya que el procesamiento de datos se realizó en un tiempo estipulado de forma limitada (en este caso, de junio a diciembre de 2024). Esto permite obtener una visión puntual de la situación sin seguir la evolución de los factores a lo largo del tiempo.

Por ello se entiende que la recopilación de información de una población o muestra en un solo momento en el tiempo, lo que permitió la evaluación de múltiples variables en ese punto específico (Denny & Weckesser, 2022).

2.3. Población y muestra

Respecto a la población, se ha considerado a 180 colaboradores del área de salud. De esta forma, la muestra consistió en 120 participantes, quienes contribuyeron a la presente investigación. Por lo tanto, se puede afirmar que la muestra fue un grupo reducido de personas, elementos o casos extraídos de una población más amplia, cuyo estudio permitió conocer sus características y, a partir de ello, obtener conclusiones aplicables al conjunto total de trabajadores de un centro de salud (Lim, 2024).

El muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia, entendida como la selección en función a su accesibilidad por facilidades de intervención por parte de la investigadora (Cohen, 2019) Asimismo, los criterios de selección e inclusión fueron seleccionados de acuerdo a la disposición de tiempo de los colaboradores durante sus actividades laborales, los mismos que accedieron de manera voluntaria su participación (la misma que puede ser verificada en el consentimiento informado).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Encuestas: Que fue elaborada para alcanzar resultados tangibles de la investigación mediante la recopilación de datos es la encuesta (Merino, 2019).

Cuestionario: En el presente estudio se recurrió al uso de este instrumento que fue constituida por ítems fundamentados en los indicadores de cada dimensión (Mejía & Tarrillo, 2024).

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información pasado

Para los efectos investigativos, se buscará la aplicación de un instrumento dentro de la muestra representativa de la presente investigación. Para ello, se solicitarán los permisos pertinentes, en Cusco, incluyendo los permisos de intervención de instrumentos. Una vez obtenida dicha autorización, se proporcionarán instrucciones claras a los participantes sobre el procedimiento a seguir (Gomes & Ribeiro, 2019).

A continuación, se procederá con el levantamiento de los datos, asegurando que este proceso se realice de manera voluntaria y respetando en todo momento el principio de confidencialidad (Sioui, 2020).

La información recopilada será procesada utilizando los programas estadísticos SPSS y Excel, con el objetivo de visualizar de forma clara los resultados. El análisis se llevará a cabo por dimensiones, respondiendo a los objetivos previamente planteados en el estudio (Guevara, 2020).

2.6. Aspectos éticos en investigación

En primer lugar, se recurrió a la obtención del consentimiento informado de cada participante de manera voluntaria. Cada uno de ellos recibió información detallada acerca de la finalidad del procedimiento con el beneficio por consecuencia. La participación fue completamente voluntaria (Picún & Ache, 2024).

En segundo lugar, se garantizó en todo momento la confidencialidad y el anonimato de los datos recolectados. La información proporcionada fue utilizada exclusivamente con fines académicos y de investigación, y se manejó de manera segura

y responsable. No se registraron nombres ni ningún otro dato que permitiera identificar directamente a los participantes, protegiendo así su privacidad e integridad (Archer, 2021).

Asimismo, se conservó la integridad en la recopilación, el análisis y la presentación de los datos. Se evitó cualquier forma de manipulación o alteración de la información, y se documentó el proceso con rigurosidad, asegurando la transparencia y consistencia de los datos hallados.

Por último, la validación de instrumentos no fue realizada debido a que se utilizaron instrumentos validados para la recopilación de datos, lo que garantiza la confiabilidad y validación de los datos obtenidos de la investigación de Mata, N. & Villanueva, M. (2023), sobre el cuestionario de salud mental y Varas Piche, José Antonio (2024) sobre el cuestionario de productividad laboral. Estos instrumentos, previamente aprobados en estudios similares, permiten medir de manera precisa tanto la salud mental como la productividad laboral del personal, asegurando resultados consistentes y comparables dentro del contexto del estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Resultados descriptivos de la variable salud mental y dimensiones

Variable/dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Salud mental	6	5.0%	64	53.3%	50	41.7%
Habilidades de relaciones interpersonales	4	3.3%	64	53.3%	52	43.3%
Autonomía	8	6.7%	79	65.8%	33	27.5%
Resolución de problemas y autoactualización	4	3.3%	74	61.7%	42	35.0%
Actitud social	24	20.0%	94	78.3%	2	1.7%
Autocontrol	26	21.7%	70	58.3%	24	20.0%
Satisfacción personal	17	14.2%	86	71.7%	17	14.2%

Nota: Agrupación de respuestas de los colaboradores del centro de salud por dimensiones y variable Salud mental

El resultado hallado en la tabla 1 sobre la salud mental el 53.3% de personas tiene un nivel medio de salud mental y el 5% presentó un nivel bajo, para la dimensión habilidades de relaciones interpersonales el 53.3% indicó que tiene un nivel medio y el 3.3% presenta un nivel bajo, el 65.8% tiene un nivel medio de autonomía y el 6.7% bajo, en el caso de la resolución de problemas y autoactualización el 61.7% alcanzó un nivel medio y el 3.3% bajo, para la dimensión actitud social el 78.3% tiene un nivel medio y el 1.7% alto, en el autocontrol el 58.3% tiene un nivel medio y el 20% un nivel alto, por último la dimensión satisfacción personal el 71.7% desarrolla un nivel medio y el 14.2 alto y bajo. En términos generales, la mayor parte de los participantes manifiestan un nivel medio de salud mental. Este mismo patrón se observa en cada una de las dimensiones específicas analizadas. En lo que respecta a las habilidades de relaciones interpersonales, más de la mitad de los participantes señaló ubicarse en un nivel medio, mientras que una minoría reportó un nivel bajo. La dimensión de autonomía también presenta una predominancia del nivel medio, aunque se identifica un grupo reducido con un nivel bajo.

Tabla 2*Resultados descriptivos de la variable productividad laboral y dimensiones*

Variable/dimensiones	Bajo		Medio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Productividad laboral	0	0%	50	41.7%	70	58.3%
Eficiencia	0	0%	51	42.5%	69	57.5%
Eficacia	0	0%	52	43.3%	68	56.7%
Efectividad	0	0%	23	19.2%	97	80.8%

Nota: Agrupación de respuestas de los colaboradores del centro de salud por dimensiones y variable Productividad laboral

Los promedio obtenidos en la tabla 2, concerniente a la variable productividad laboral el 58.3% tiene un nivel alto y el 41.7% un nivel medio de productividad laboral, la dimensión eficiencia el 57.5% alcanzó un nivel alto y el 42.5% medio, en la dimensión eficacia el 56.7% presenta un nivel alto y el 43.3% medio, para el caso de la dimensión efectividad el 80.8% obtuvo un nivel alto y el 19.2% medio. La mayoría de los participantes evidencian un nivel alto de productividad, mientras que una porción menor alcanza un nivel medio. Esta misma distribución se repite en las dimensiones que componen dicha variable. En el caso de la eficiencia, la mayoría de los evaluados demuestra un rendimiento elevado, aunque también se encuentra un grupo significativo en el nivel medio. La dimensión eficacia refleja una situación similar, con predominio del nivel alto frente a un grupo menor con desempeño medio. Por último, la dimensión efectividad presenta una diferencia más marcada, ya que una gran mayoría alcanza el nivel alto, siendo la proporción de quienes están en el nivel medio considerablemente menor, lo que evidencia una fortaleza destacada en este aspecto de la productividad laboral.

3.2. Resultados inferenciales

Hipótesis general

H0: No existe de relación entre la salud mental y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

H1: Existe de relación entre la salud mental y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

Tabla 3

Correlación entre las variables salud mental y productividad laboral

		Salud mental	Productividad laboral
Rho de	Salud mental	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman		Sig. (bilateral)	,039
		N	,021
			120
	Productividad	Coeficiente de correlación	,039
	laboral	Sig. (bilateral)	1,000
		N	,021
			120

Nota: Relación estadística de variables sobre la agrupación de respuestas de los colaboradores del centro de salud.

En la tabla 3, presenta los resultados sobre la relación entre las variables implicadas en el presente estudio. Se reporta una asociatividad positiva baja ($r = 0,281$), demostrando una relación débil pero existente entre ambas variables (28.1%). La significancia estadística es de 0,021, menor al umbral de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis de investigación, confirmando que existe una relación significativa entre salud mental y productividad laboral. Esto significa que, si bien la conexión no es muy fuerte, a medida que mejora la salud mental de los trabajadores, también tiende a incrementarse su nivel de productividad.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre la dimensión habilidades de relaciones interpersonales y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

H1: Existe de relación entre la dimensión habilidades de relaciones interpersonales y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión habilidades de relaciones interpersonales y productividad laboral

		Habilidades de relaciones interpersonales	Productividad laboral
Rho de	Habilidades de	Coefficiente de correlación	1,000
Spearman	relaciones	Sig. (bilateral)	,421
	interpersonales	N	,010
	Productividad	Coefficiente de correlación	120
	laboral	Sig. (bilateral)	,421
		N	,010
			120

Nota: Relación estadística de dimensión Habilidades de relaciones interpersonales con productividad laboral de los colaboradores del centro de salud.

En la tabla 4, se analiza la relación entre la dimensión habilidades de relaciones interpersonales y la segunda variable. El coeficiente de correlación hallado fue moderado y positivo ($r = 0,421$), mostrando una asociación del 42.1%. La significancia es de 0,010, inferior al valor crítico (0,05), lo cual permite aceptar la hipótesis del investigador. Esto sugiere que las buenas habilidades interpersonales tienen un impacto moderado en la productividad. Esto indica que los trabajadores que poseen mejores habilidades sociales y de interacción con los demás tienden a ser más productivos. La significancia estadística refuerza la validez de esta relación.

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación entre la dimensión autonomía y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

H1: Existe de relación entre la dimensión autonomía y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión autonomía y productividad laboral

		Autonomía	Productividad laboral
Rho de	Autonomía	Coefficiente de correlación	1,000
Spearman		Sig. (bilateral)	.
		N	120
	Productividad	Coefficiente de correlación	,325
	laboral	Sig. (bilateral)	,011
		N	120

Nota: Relación estadística de dimensión Autonomía con productividad laboral de los trabajadores del centro de salud.

En la tabla 5, se observa la asociatividad entre la autonomía y la productividad laboral. La correlación es moderada y positiva ($r = 0,325$), lo que implica una asociación del 32.5%. La significancia es de 0,011, también menor a 0,05, permitiendo confirmar la existencia de una relación significativa. Se concluye que la autonomía influye moderadamente en la productividad. Esto sugiere que los trabajadores que tienen mayor libertad para desarrollar iniciativa sobre la toma de decisiones por iniciativa propia tienden a presentar un mejor rendimiento en su trabajo.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación entre la dimensión resolución de problemas y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

H1: Existe de relación entre la dimensión resolución de problemas y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

Tabla 6

Correlación entre la dimensión resolución de problemas y productividad laboral

			Resolución de problemas	Productividad laboral
Rho de	Resolución de	Coefficiente de correlación	1,000	,446
Spearman	problemas	Sig. (bilateral)	.	,040
		N	120	120
	Productividad	Coefficiente de correlación	,446	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,040	.
		N	120	120

Nota: Correlación estadística de dimensión Resolución de problemas con productividad laboral de los colaboradores del centro de salud.

El resultado de la tabla 6 evidencia la asociatividad de la resolución de problemas y la productividad laboral. La correlación obtenida es moderada y positiva ($r = 0,446$), lo que indica una relación del 44.6%. La significancia (0,040) también permite aceptar la hipótesis del investigador. Esto evidencia que la capacidad de resolver problemas se relaciona con una mayor productividad. Esto implica que los trabajadores que son más eficaces en la solución de problemas cotidianos en su entorno laboral, tienden a ser más productivos.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre la dimensión actitud prosocial y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

H1: Existe de relación entre la dimensión actitud prosocial y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

Tabla 7

Correlación entre la dimensión actitud prosocial y productividad laboral

			Actitud prosocial	Productividad laboral
Rho de	Actitud	Coefficiente de correlación	1,000	,314
Spearman	prosocial	Sig. (bilateral)	.	,048
		N	120	120
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,314	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	120	120

Nota: Correlación estadística de dimensión Actitud prosocial con productividad laboral de los colaboradores del centro de salud.

En la tabla 7, se examina la asociación entre actitud prosocial y productividad laboral. El coeficiente de correlación es moderado y positivo ($r = 0,314$), mostrando una asociación del 31.4%. Dado que el valor significativo fue de 0,048 ($<0,05$), aceptando la hipótesis del investigador, concluyendo que una actitud prosocial se vincula de forma significativa con la productividad en el trabajo. Esto significa que los trabajadores que demuestran disposición para ayudar a otros y cooperar con sus compañeros también tienden a ser más productivos.

Hipótesis específica 5

H0: No existe relación entre la dimensión actitud autocontrol y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

H1: Existe de relación entre la dimensión actitud autocontrol y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

Tabla 8

Correlación entre la dimensión actitud autocontrol y productividad laboral

			Actitud	Productividad
			autocontrol	laboral
Rho de	Actitud	Coefficiente de correlación	1,000	,359
Spearman	autocontrol	Sig. (bilateral)	.	,044
		N	120	120
	Productividad	Coefficiente de correlación	,359	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,044	.
		N	120	120

Nota: Correlación estadística de dimensión Actitud autocontrol con productividad laboral de los colaboradores del centro de salud.

En la tabla 8, se estudia la relación entre actitud de autocontrol y productividad. La correlación es moderada y positiva ($r = 0,359$), con una asociación del 35.9%. El valor de p (0,044) es estadísticamente significativo, por lo que se asiente la hipótesis alterna. Se deduce que el autocontrol influye favorablemente en el rendimiento laboral. Esto señala que aquellos trabajadores que saben gestionar sus emociones y mantener la calma en situaciones difíciles, generalmente tienen un mejor desempeño en sus funciones.

Hipótesis específica 6

H0: No existe relación entre la dimensión actitud satisfacción personal y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

H1: Existe de relación entre la dimensión actitud satisfacción personal y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.

Tabla 9

Correlación entre la dimensión actitud satisfacción personal y productividad laboral

			Actitud	Productividad
			satisfacción	laboral
			personal	
Rho de	Actitud	Coefficiente de correlación	1,000	,133
Spearman	satisfacción	Sig. (bilateral)	.	,038
	personal	N	120	120
	Productividad	Coefficiente de correlación	,133	1,000
	laboral	Sig. (bilateral)	,038	.
		N	120	120

Nota: Relación estadística de dimensión Actitud satisfacción personal con productividad laboral de los colaboradores del centro de salud.

En la tabla 9, se analiza la dimensión satisfacción personal relacionado con la segunda variable intervenida productividad laboral. La correlación es positiva pero baja ($r = 0,133$), lo que indica una relación débil (13.3%). A pesar de ello, la significancia (0,038) permite aceptar la hipótesis alterna. Esto sugiere que, aunque la relación es débil, coexiste incidencia estadísticamente significativa entre la satisfacción personal y la productividad. Aunque la relación no es intensa, se puede afirmar que los trabajadores que se sienten satisfechos consigo mismos tienden a ser un poco más productivos.

IV. DISCUSIÓN

El resultado obtenido frente a la prueba de hipótesis generales aporta evidencia empírica sobre la asociación entre las variables. Se identificó una correlación positiva baja ($r = 0,281$), lo que indica que existe una relación débil, pero significativa entre ambas variables. Este coeficiente sugiere que el 28,1% de la variabilidad en la productividad podría estar asociada con la salud mental de los trabajadores. La significancia estadística ($p = 0,021$) es menor al umbral convencional de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna confirmando la existencia de asociatividad entre la salud mental y la productividad laboral. En términos prácticos, aunque la relación no es fuerte, sí es consistente: a medida que mejora la salud mental de los trabajadores, tiende también a incrementarse su nivel de productividad.

Este hallazgo se alinea con los resultados reportados por Luceño y Sánchez (2022), quienes analizaron el impacto de la salud mental en la productividad de profesionales sanitarios en USA durante el confinamiento por pandemia, donde se ha encontrado que el 35% del personal presentaba síntomas severos de agotamiento emocional, lo que se tradujo en una reducción de la productividad estimada en un 25%. Además, se evidenció un incremento en la frecuencia de errores y una disminución del rendimiento en los trabajadores con altos niveles de ansiedad. En zonas con mayor carga laboral y estrés, también se observó una menor satisfacción por parte de los pacientes. Por lo mencionado, se debe afirmar que los problemas de salud mental no solo repercuten negativamente en el bienestar individual, sino que también comprometen la eficiencia y calidad del trabajo.

El análisis de hipótesis específica, se evidencia la correlación moderada y positiva entre las habilidades de relaciones interpersonales y la productividad laboral, con un coeficiente de $r = 0,421$, lo que representa una asociación del 42,1%. Esta relación es estadísticamente significativa ($p = 0,010$), siendo inferior al valor crítico de 0,05, lo que permite aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula. Este resultado sugiere que los trabajadores que poseen mejores habilidades sociales e interpersonales tienden a ser más productivos en el entorno laboral. En otras palabras, la capacidad para establecer vínculos efectivos, comunicarse con claridad, resolver conflictos y colaborar de forma positiva con colegas influye directamente en el rendimiento laboral.

El hallazgo coincide con estudios internacionales como el de Bajaj (2023), quien investigó el efecto de un programa de apoyo a la salud mental en el bienestar y productividad de los empleados. Aunque su enfoque fue más amplio, incluyendo estrategias como programas de asistencia al empleado (PAE), talleres de manejo del estrés y esquemas de trabajo flexible, reforzando la idea de que promover el bienestar psicosocial de los trabajadores incluyendo la mejora de destrezas interpersonales tiene un impacto directo en la productividad. Bajaj destaca que las iniciativas de salud mental no solo reducen el estrés y el ausentismo, sino que aumentan la satisfacción laboral, la responsabilidad y la maximización de actividades en el entorno laboral.

Por ello, surge la importancia de un entorno laboral orientado a la interacción saludable, el apoyo mutuo y una cultura organizacional inclusiva. Las habilidades interpersonales no deben entenderse únicamente como rasgos individuales, sino como competencias que pueden fortalecerse mediante programas formativos, talleres y una gestión organizacional consciente. Además, el liderazgo y la cultura empresarial juegan un rol determinante en la sostenibilidad de estos beneficios, ya que un entorno que valora la comunicación y el respeto interpersonal genera un círculo virtuoso que potencia el desempeño colectivo.

El análisis correspondiente a la segunda hipótesis específica muestra la relación positiva moderada entre la autonomía y la productividad laboral, con un coeficiente de $r = 0,325$, equivalente a una asociación del 32,5%. Este resultado es estadísticamente significativo ($p = 0,011$), ya que el valor $p < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis planteada. Estos datos indican que, a mayor grado de autonomía en el trabajo, es decir, mayor capacidad para la toma de decisiones, gestionar tiempos, se observa un aumento moderado en el nivel de productividad de los empleados. Este hallazgo resulta relevante, ya que confirma que el otorgamiento de autonomía no solo favorece la motivación individual, sino que también repercute directamente en el rendimiento laboral. Los trabajadores que se sienten empoderados tienden a asumir con mayor responsabilidad sus tareas y a desarrollar un compromiso más sólido con sus objetivos, lo cual se traduce en una mejora del desempeño general.

En este contexto, es pertinente considerar el estudio de Buitrago et al. (2022), quienes abordan la salud mental como una condición dinámica del bienestar general, influenciada tanto por factores biológicos como sociales. Si bien su investigación no aborda directamente la autonomía laboral, su planteamiento sobre la capacidad de la

persona para enfrentar tensiones, estableciendo relaciones armoniosas y adaptándose al entorno físico y social, se relaciona estrechamente con el concepto de autonomía. Desde esta perspectiva, la autonomía puede ser entendida como un facilitador del bienestar mental, en tanto promueve el autocontrol, la toma de decisiones y la participación activa en el entorno laboral. A su vez, estos elementos fortalecen la salud mental y, como consecuencia, la productividad. Por lo expuesto, se puede afirmar que la autonomía es un factor clave para mejorar no solo el desempeño, sino también el bienestar psicológico de los trabajadores. Promover entornos laborales donde se fomente la autonomía implica reconocer la capacidad de los empleados para contribuir activamente al cumplimiento de objetivos, al tiempo que se cultiva un clima organizacional más saludable, resiliente y eficiente.

Frente a la hipótesis específica 3, se ha encontrado una correlación moderada y positiva entre la resolución de problemas y la productividad laboral, con un coeficiente de $r = 0,446$, lo que representa una asociación del 44,6%. Este resultado es estadísticamente significativo ($p = 0,040$), ya que el valor p se encuentra por debajo del nivel crítico de 0,05. Por ello se acepta la hipótesis de investigación. Estos hallazgos indican que los trabajadores que presentan mayor capacidad para enfrentar y resolver problemas en su entorno laboral tienden a ser más productivos, pues, la resolución de problemas constituye una habilidad clave en contextos laborales complejos y dinámicos, donde los empleados deben tomar decisiones rápidas, adaptarse a situaciones cambiantes y encontrar soluciones efectivas a desafíos cotidianos. Este tipo de competencias no solo optimiza los procesos de trabajo, sino que también contribuye al logro de metas individuales y organizacionales, lo cual justifica su impacto positivo sobre la productividad.

En relación con este hallazgo, el estudio de Bellido (2023) aporta una perspectiva complementaria analizando la relación del estrés laboral y el desempeño laboral, con un enfoque de correlación inversa ($p=0,000$), mostrando que, a mayor nivel de estrés, menor es el desempeño. Este dato es relevante porque el estrés sostenido puede deteriorar la capacidad cognitiva y emocional para resolver problemas de manera eficaz. En contraste, un entorno que favorezca el manejo adecuado del estrés y promueva el desarrollo de habilidades de afrontamiento, puede facilitar la toma de decisiones, la creatividad y la resolución eficiente de conflictos. Por lo expuesto, se debe resaltar la importancia de factores psicológicos y de gestión personal como la resolución de problemas y la

regulación emocional en la mejora del desempeño laboral. Fomentar la capacitación en habilidades cognitivas y socioemocionales, así como crear ambientes de trabajo que minimicen el estrés innecesario, se presenta como una estrategia fundamental para potenciar la productividad laboral en beneficio de la organización integral.

El análisis de la cuarta hipótesis específica revela una relación moderada y positiva entre la actitud prosocial y la productividad laboral, con un coeficiente de $r = 0,314$, lo que representa una asociación del 31,4%. La significancia estadística obtenida ($p = 0,048$) es menor al umbral crítico de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna planteada. Estos resultados indican que existe una relación significativa entre la actitud prosocial de los trabajadores, es decir, su disposición a colaborar, ayudar a otros y mantener relaciones solidarias y su nivel de productividad en el entorno laboral. Este resultado puede ser contrastado con el estudio de

Quispe (2023) quien aborda la salud mental y el afrontamiento del estrés, donde se encontró una correlación significativa entre ambas variables, destacando cómo factores emocionales y sociales inciden en la capacidad personal para enfrentar contextos adversos. Al igual que en el presente análisis, se resalta la importancia del entorno social y emocional en el comportamiento y desempeño individual. Desde una perspectiva integrada, puede argumentarse que los trabajadores con actitudes prosociales no solo fortalecen las dinámicas laborales, sino que también actúan como agentes protectores frente al estrés y otras condiciones psicosociales adversas. Al generar un ambiente de apoyo mutuo, facilitan una cultura de cooperación que no solo beneficia el bienestar colectivo, sino que también se refleja en una mayor eficiencia y productividad.

Frente a la quinta hipótesis específica, se ha encontrado una correlación moderada y positiva entre la actitud de autocontrol y la productividad laboral, con un coeficiente de $r = 0,359$, lo que representa una asociación del 35,9%. La significancia estadística obtenida ($p = 0,044$) $< 0,05$, aceptando la hipótesis del investigador. Este resultado indica que el autocontrol entendido como la capacidad para regular emociones, mantener la calma ante situaciones adversas y responder de forma racional influye de manera positiva en el desempeño laboral. Los trabajadores con alto nivel de autocontrol tienden a manejar el estrés de forma más efectiva, a evitar reacciones impulsivas y a tomar decisiones con mayor claridad, lo que contribuye a su rendimiento individual y a la estabilidad del clima organizacional. Esta habilidad, al ser parte de la inteligencia emocional, tiene un impacto

directo no solo en el desempeño técnico, sino también en las relaciones interpersonales y la resolución de conflictos en el ambiente laboral.

En contraste, el estudio realizado por Sánchez (2023) evidenció que la mayoría de los enfermeros participantes presentaban niveles muy altos de salud mental, no se ha encontrado una relación significativa entre esta y el desempeño laboral general ($p = 0,06$ y $p = 0,163$, respectivamente). Aunque, se encontró una relación específica entre la dimensión de autonomía y el desempeño en los técnicos de enfermería ($p = 0,046$). Logrando un aporte de perspectiva más focalizada, mostrando que el autocontrol sí guarda una relación significativa con la productividad. Esto resalta la importancia de desarrollar esta habilidad a través de estrategias de formación en inteligencia emocional, gestión del estrés y autocuidado, especialmente en contextos laborales con alta presión o carga emocional.

En el análisis correspondiente a la sexta hipótesis específica, se examina la relación entre la satisfacción personal y la productividad laboral. El resultado evidencia una correlación positiva pero baja ($r = 0,133$), lo que refleja una relación débil del 13,3%. A pesar de la baja intensidad de la asociación, la significancia estadística obtenida ($p = 0,038$) es menor al valor crítico de 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna planteada. Este resultado sugiere que existe una relación significativa entre la satisfacción personal y la productividad, aunque esta no sea especialmente fuerte. Pues, cuando los trabajadores se sienten satisfechos consigo mismos, tienden a actuar con mayor seguridad, motivación y estabilidad emocional, lo que puede tener un efecto positivo en su productividad, aunque este impacto no sea tan evidente o inmediato como en otras dimensiones psicológicas.

Este resultado coincide con el estudio de Borovets y Lyubinecs (2024), quienes examinaron la influencia de la satisfacción con las condiciones laborales en la salud mental del personal. Aunque el foco del estudio no fue la productividad en sí misma, se concluyó que una mayor satisfacción con el entorno laboral que incluye aspectos como ingresos, vivienda y estabilidad está estrechamente vinculada con la salud mental, la motivación y la calidad del trabajo. El estudio mostró que los niveles de satisfacción personal y profesional afectan no solo el bienestar del trabajador, sino también su disposición y capacidad para rendir eficientemente en el trabajo.

Ambos resultados coinciden en subrayar la importancia de factores subjetivos como la satisfacción personal y el bienestar emocional en el entorno laboral. Aunque la

relación entre satisfacción personal y productividad sea estadísticamente baja, sigue siendo significativa, lo que indica que incluso pequeños avances en el bienestar subjetivo del trabajador pueden traducirse en mejoras en su desempeño. La satisfacción personal, aunque tenga un efecto débil, incide en la productividad laboral. Este resultado destaca la importancia de implementar acciones que fortalezcan el bienestar emocional y la autoestima de los trabajadores, como programas de reconocimiento, oportunidades de progreso propio y profesional, y espacios de retroalimentación positiva. Si bien su impacto puede parecer menor en términos cuantitativos, su valor cualitativo en la construcción de una cultura organizacional saludable es indiscutible.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la salud mental es un componente clave para la mejora del rendimiento en el sector salud, ya que los resultados evidenciaron una correlación positiva baja ($r = 0,281$), lo que indica una asociación del 28,1% entre las variables. Sin embargo, este vínculo resultó estadísticamente significativo ($p = 0,021$), permitiendo aceptar la hipótesis del investigador y rechazar la hipótesis nula.
2. Se concluye que los trabajadores que cuentan con mejores habilidades sociales y capacidades para interactuar efectivamente con sus compañeros tienden a ser más productivos, ya que los resultados presentados mostraron una correlación moderada y positiva ($r = 0,421$), equivalente a una asociación del 42.1% entre habilidades interpersonales y productividad laboral. El valor de significancia estadística fue de 0,010, inferior al umbral crítico de 0,05, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa del investigador.
3. se concluye que la autonomía tiene una influencia moderada en la productividad laboral, sugiriendo que los trabajadores con mayor capacidad para tomar decisiones y actuar con iniciativa propia tienden a mostrar un mejor desempeño en sus funciones, ya que, según los datos de la tabla 5, se encontró una correlación moderada y positiva ($r = 0,325$), equivalente a una asociación del 32.5%. El valor de significancia fue de 0,011, menor al nivel crítico de 0,05, lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna.
4. Se concluye que la capacidad para resolver problemas está significativamente relacionada con una mayor productividad laboral, implicando que los trabajadores más efectivos en la solución de problemas cotidianos tienden a ser más productivos. Ya que los resultados mostraron una correlación moderada y positiva ($r = 0,446$), equivalente a una asociación del 44.6%. La significancia de 0,040, menor al umbral de 0,05, permite aceptar la hipótesis alternativa.
5. Se concluye que la actitud prosocial, caracterizada por la disposición a ayudar y cooperar con los compañeros, está significativamente vinculada a un mayor nivel de productividad laboral, pues según los resultados, se encontró una correlación moderada y positiva ($r = 0,314$), equivalente a una asociación del 31.4%. El valor de significancia de 0,048, menor a 0,05, permite aceptar la hipótesis alternativa.

6. El autocontrol influye favorablemente en la productividad laboral, sugiriendo que los trabajadores capaces de gestionar sus emociones y mantener la calma en situaciones difíciles tienden a desempeñarse mejor, pues, los resultados evidenciaron una correlación moderada y positiva ($r = 0,359$), equivalente a una asociación del 35.9%. El valor p de 0,044, inferior al umbral de 0,05, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa.
7. La satisfacción personal tiene una influencia estadísticamente significativa en la productividad, sugiriendo que los trabajadores que se sienten satisfechos consigo mismos tienden a ser un poco más productivos, ya que, según los resultados, se encontró una correlación positiva pero baja ($r = 0,133$), equivalente a una asociación del 13.3%. Sin embargo, el valor de significancia de 0,038, menor a 0,05, permite aceptar la hipótesis alternativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. A la dirección del centro de salud implementar programas continuos de promoción y cuidado de la salud mental, facilitando espacios de apoyo psicológico y capacitación, para fortalecer el bienestar emocional del personal y así mejorar su productividad.
2. Al área de recursos humanos fomentar talleres y actividades de desarrollo de habilidades sociales y comunicación efectiva, con el fin de potenciar las relaciones interpersonales y, en consecuencia, incrementar el desempeño laboral.
3. Se aconseja a los supervisores y jefes de área otorgar mayor autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones a los trabajadores, promoviendo un ambiente que estimule la iniciativa y el empoderamiento para optimizar la productividad.
4. Se recomienda a los líderes y capacitadores diseñar programas de entrenamiento en técnicas de resolución de problemas y toma de decisiones, para mejorar la eficacia del personal frente a los retos cotidianos del entorno laboral.
5. Se sugiere a los coordinadores promover una cultura organizacional basada en la cooperación y apoyo mutuo, mediante actividades grupales y reconocimientos al trabajo colaborativo, fortaleciendo así la actitud prosocial que impulsa la productividad.
6. Se recomienda al área de bienestar laboral implementar estrategias de manejo emocional, como talleres de regulación del estrés y mindfulness, para que los trabajadores desarrollen autocontrol y mantengan un desempeño óptimo en situaciones difíciles.
7. A la gerencia mantener ambientes de trabajo que favorezcan la satisfacción personal, mediante reconocimiento de logros, condiciones laborales adecuadas y apoyo al desarrollo profesional, contribuyendo a mejorar ligeramente la productividad.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdullah, R., Suryoputro, A., & Adi, M. (2023). El impacto de la salud mental en el desempeño laboral de trabajadores médicos y no médicos. . *Revista de información sanitaria*. , <https://doi.org/10.31965/infokes.vol21.iss1.1109>.
- Álvarez, J. (2024). Ética en la investigación y en la publicación científica: desafíos actuales [Editorial]. . *Revista de Investigación y Evaluación Educativa*, 11 (1), 4-6. <https://doi.org/10.47554/revie.vol11.num1.2024.pp4-6>.
- Archer, L. (2021). Research methodology: A step-by-step guide for beginners (5th. ed.). *Journal of Latinos and Education*, 22, 425 - 426. <https://doi.org/10.1080/15348431.2019.1661251>.
- Asto, K. (2021). *Motivación y Engagement Laboral en el Personal Asistencial de un Centro de Salud Público en Pisac, Cusco 2021*. TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73097/Apaza_AK-D-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bajaj, E. (2023). Mental Health Support Programs in the Workplace and Their Effect on Employee Well-Being and Productivity. . *Tuijin Jishu/Journal of Propulsion Technology*. , <https://doi.org/10.52783/tjjpt.v44.i4.1400>.
- Becerra, B., & Medina, J. (2020). Salud autopercibida en trabajadores de enfermería del primer nivel de atención, durante la pandemia de Covid-2019. *Revista Médica Panacea*, 20(4). doi:DOI:10.35563/rmp.v9i2.330
- Bellido, B. (2023). *Estrés y desempeño laboral en el personal de salud de centros de salud mental comunitarios en San Juan de Lurigancho, 2023*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Bobadilla, J. (2023). *Liderazgo transformacional como estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte*. Pimentel: USS.
- Borovets, V., & Lyubinets, O. (2024). Satisfacción con las condiciones laborales y la salud mental del personal sanitario según su autoevaluación. . *Acta Medica Leopoliensia*. , <https://doi.org/10.25040/aml2024.1-2.120>.

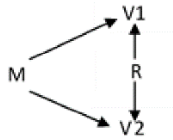
- British Medical Association. (2024). Workforce and Wellbeing Review: NHS staff mental health and burnout crisis. <https://www.bma.org.uk>.
- Buitrago, R., Ciurana, R., Fernandez, M., & Tizon, J. (2022). Prevención de los trastornos de la salud mental. Embarazo en la adolescencia. *Elsevier*, 55(1), 20-30. Tratto da <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656722002141>
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración (Séptima edición)*. McGrawHill. https://www.academia.edu/9205099/eficiencia_eficacia_efectividad_productividad.
- Cohen, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Teseo.
- Denny, E., & Weckesser, A. (2022). How to do qualitative research?. *Bjog*, 129, 1166 - 1167. <https://doi.org/10.1111/1471-0528.17150>.
- Dirección general de salud ambiental DIGESA. (2005). Manual de salud ocupacional . Perú.
- Fernandez, A., Rutte, J., & Suarez, E. (2023). *Productividad y motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas*. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 282-299. <https://doi.org/https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2492>.
- Gomes, C., & Ribeiro, E. (2019). Content analysis in studies using the Clinical–Qualitative method. *Revista Scielo*, 259-64.
- Guevara, G. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento* , 163-173. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>.
- Irfani, A., & Bantarti, W. (2023). Promoción de la salud mental para la productividad laboral en Indonesia. *Revista de Trabajo Social de la ASEAN*, <https://doi.org/10.58671/aswj.v11i1.34>.
- Lim, W. (2024). What Is Qualitative Research? An Overview and Guidelines. *Australasian Marketing Journal* . <https://doi.org/10.1177/14413582241264619>.
- Luceño, L., & Sanchez, J. (2022). El impacto de la salud mental en la productividad de los trabajadores de la salud: un estudio durante la pandemia de COVID-19 en

- Estados Unidos. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4752.
- Mata, N., & Villanueva, M. (2020). *Salud mental y desempeño laboral del personal de enfermería de*. TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: Licenciado en Enfermería. Universidad Cesar Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134548/Mata_GN_A-Villanueva_RMPU-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Mejía, J., & Tarrillo, O. (2024). Metodología de la investigación una mirada global Ejemplos prácticos. *Centro de Investigación y Desarrollo. CID*, 177. DOI: https://doi.org/10.37811/cli_w1078.
- Merino, F. (2019). *Reflexiones y lineamientos para una investigacion ética en Ciencias Sociales*. LIMA. Departamento de CCSS PUCP. <http://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/169333>.
- Nassaji, H. (2020). Good qualitative research. . *Language Teaching Research*, 24, 427 - 431. <https://doi.org/10.1177/1362168820941288>.
- Olivares, J. (2020). *Guía de muestreo*. Maracaibo.
- OMS. (2022, junio 16). *World mental health report: Transforming mental health for all*. Tratto da <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>
- Palomino, A., & Huamano, A. (2023). *Incidencia del tecnoestrés en la productividad laboral de los servidores administrativos de la Universidad de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Picún, O., & Ache, S. (2024). Ética en la investigación humana y social, una práctica situada. . *Revista Uruguay de Antropología y Etnografía*, 9(1), e107. Epub 01 de junio de 2024.<https://doi.org/10.29112/ruae.v9i1.2219>.
- Prayoga, V., Marumpe, D., & Daud, I. (2024). El efecto del entorno laboral y la calidad de vida laboral en la productividad laboral de la Generación Z, con la salud mental como variable mediadora. . *The Management Journal of Binaniaga*. , <https://doi.org/10.33062/mjb.v9i02.72>.
- Quispe, S. (2023). *Salud mental y afrontamiento al estres durante la pos pandemia por covid 19 en mototaxitas de la ciudad de Calca, 2022*. Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

- Rosales, R., Almonte, L., & Suarez, Y. (2023). Análisis espacial de la dinámica del salario, flexibilidad y productividad laboral en las entidades federativas mexicanas, 2000.1-2021.1*. *Nóesis. Revista de ciencias sociales*, 32(64). doi:<https://doi.org/10.20983/noesis.2023.2.1>
- Rossi, R., Socci, V., & Pacitti, F. (2021). Mental Health Outcomes Among Frontline and Second-Line Health Care Workers During the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic in Italy. *JAMA Network Open*, 3(5): e2010185.
- Sanchez, A. (2023). *Salud mental y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital José Hernán Soto Cadenillas de Chota, 2021*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Sioui, M. (2020). Research Design and Methodology. . *Achieving Peak Sales Performance for Optimal Business Value and Sustainability.*, <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-1639-3.ch004>.
- Universidad Internacional de La Rioja. (2025). *¿Cómo se mide la productividad laboral y cómo mejorarla?* Tratto da https://www.unir.net/revista/empresa/productividad-laboral/?utm_source=chatgpt.com
- Vazquez, A., Armero, P., Sanchez, L., Garcia, J., & Bonet, C. (2023). Autolesiones y conducta suicida en niños y adolescentes. Lo que la pandemia nos ha desvelado. *Anales de Pediatría*, 95(3), 204-212. Tratto da <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1695403322002958>
- Velesquez, C., & Villanueva, Y. (2023). *Aplicación del estudio de trabajo para mejorar la productividad en el área municipal de participación ciudadana, Chepén, 2023*. Lima: UCV.
- Walker, D., Johnson, H., & Roberts, T. (2023). El impacto de la salud mental en el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores de la salud: un estudio transversal en el Reino Unido. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(2), 153-164.
- Yacob, S., Ali, A., & Au-Yong, C. (2021). Research Methodology. *Management in the Built Environment.* , https://doi.org/10.1007/978-981-16-5860-0_5.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE DE 2024			
Problema General ¿Cuál es el nivel de relación entre la salud mental y la productividad laboral del personal de un centro de salud en cusco- 2024?	Hipótesis H0 No existe de relación entre la salud mental y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024 H1 Existe de relación entre la salud mental y la productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024	Objetivo General Determinar cuál es el nivel de relación entre la salud mental y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024 Objetivos específicos - Conocer cuál es el nivel de relación entre la dimensión habilidades de relaciones interpersonales y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024 - Conocer cuál es el nivel de relación entre la dimensión autonomía y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024 - Conocer cuál es el nivel de relación entre la dimensión resolución de problemas y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024 - Conocer cuál es el nivel de relación entre la dimensión actitud prosocial y la productividad laboral personal de un	Metodología - Enfoque: Cuantitativo - Por su fin: Básica - Por su profundidad: Correlacional  <pre> graph LR M --> V1 M --> V2 V1 <--> V2 style V1 fill:none,stroke:none style V2 fill:none,stroke:none style R fill:none,stroke:none </pre> M: muestra de investigación V1: Salud mental V2: productividad laboral R: relación - Diseño: no experimental – Transversal. - Técnica: Encuesta - Instrumento: Cuestionario - Población: Trabajadores de salud en un centro de salud. 180 trabajadores del área de salud - Muestra: Muestro probabilístico aleatorio simple De formula finita 120 participantes

		centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024 - Conocer cuál es el nivel de relación entre la dimensión actitud autocontrol y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024 - Conocer cuál es el nivel de relación entre la dimensión actitud satisfacción personal y la productividad laboral personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024.	
--	--	---	--

Anexo 2: Cuadro de operacionalización/categorización de variables

SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE DE 2024

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Salud mental	Es la condición psicológica y emocional en la que se encuentra una persona en un momento determinado, influida por sus pensamientos, sentimientos, percepciones y nivel de conciencia (Mata & Villanueva, 2020)	Es un estado de bienestar que permite a la persona desenvolverse con autonomía, mantener habilidades de relaciones interpersonales saludables, ejercer autocontrol emocional, adoptar una actitud prosocial, resolver problemas de manera efectiva y alcanzar un nivel de satisfacción personal en su vida diaria.	Habilidades de relaciones interpersonales.	- Habilidades para relacionarse con los demás. - Empatía. - Habilidad para brindar apoyo emocional. - Habilidad para establecer relaciones interpersonales íntimas	1,2,3,4, 5,6
			Autonomía.	- Capacidad para tener criterios propios. - Independencia. - Autorregulación de la propia conducta. - Seguridad personal.	7,8,9,10,11
			Resolución de problemas.	- Capacidad de análisis. - Habilidad para tomar decisiones. - Flexibilidad y capacidad para adaptarse a los cambios.	12,13,14, 15,16,17,18,19,20
			Actitud prosocial	- Predisposición activa hacia lo social. - Actitud de ayuda o apoyo hacia los demás. - Aceptación de los demás y de los hechos sociales diferenciales	21,22,23,24,25
			Autocontrol.	- Capacidad para el afrontamiento del estrés. - Equilibrio emocional. - Tolerancia a la ansiedad y al estrés.	26,27,28,29,30
			Satisfacción personal.	- Autoconcepto. - Satisfacción auto personal. - Satisfacción con las perspectivas de futuro.	31,32,33,34,35,36,37,38
Productividad laboral	La productividad laboral se refiere a la eficiencia y eficacia con la que se utilizan los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos para brindar servicios de salud de calidad a la población (Chiavenato, 2004).	La productividad laboral es un indicador que mide la eficiencia, eficacia y efectividad.	Eficiencia	- Tiempo de ejecución de procesos - Uso óptimo de recursos - Costo por unidad de servicio	1,2,3,4,5,6,7,8
			Eficacia	- Cumplimiento de objetivos - Satisfacción del usuario - Calidad del servicio	9,10,11,12,13,14
			Efectividad	- Impacto en el desempeño laboral - Mejora continua	15,16,17,18,19,20,21

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos



CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL POSITIVA

El siguiente instrumento fue elaborado por Mata Gonzales, Naysha Aneeth & Villanueva Reyes, Manuel Pascual Usgardo (2023)

A continuación, se presenta un cuestionario cuyo propósito es recolectar información sobre la salud mental del personal de un centro de salud en Cusco periodo junio a diciembre 2024 que labora, Los datos obtenidos serán utilizados exclusivamente con fines de análisis en estudios relacionados con la salud mental y el desempeño laboral. El cuestionario es completamente anónimo para garantizar la confidencialidad de las respuestas. Le solicitamos marcar con una "X" la opción que considere adecuada en cada ítem y asegurarse de responder todas las preguntas.

DATOS

Profesión: Servicio: Sexo:(F) (M)
Edad:

Alternativas de evaluación

Nunca o casi nunca	Algunas veces	Con bastante	Siempre o casi siempre
1	2	3	4

Nº	DIMENSIONES	Escala de			
HABILIDADES DE RELACIONES INTERPERSONALES					
1.	A mí, me resulta especialmente difícil entender los sentimientos de los demás.				
2.	A mí, me resulta especialmente difícil dar apoyo emocional.				
3.	Creo que tengo mucha capacidad para ponerme en el lugar de los demás y				

	comprender sus respuestas.				
4.	Creo que soy una persona sociable.				
5.	Tengo dificultades para establecer relaciones interpersonales profundas y satisfacción con algunas personas.				
6.	Tengo dificultades para relacionarme abiertamente con mis superiores.				
AUTONOMÍA					
7.	Me preocupa mucho lo que los demás piensen de mí.				
8.	Me preocupa que la gente me critique.				
9.	Las opiniones de los demás me influyen mucho a la hora de tomar mis decisiones.				
10.	Cuando tengo que tomar decisiones importantes me siento muy inseguro(a).				
11.	Me resulta difícil tener opiniones personales.				
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y AUTOACTUALIZACIÓN					
12.	Los cambios que ocurren en mi rutina habitual me estimulan.				
13.	Cuando se me plantea un problema, intento buscar posibles soluciones.				
14.	Intento mejorar como persona.				
15.	Soy capaz de tomar decisiones por mí mismo(a).				
16.	Delante de un problema, soy capaz de solicitar información.				
17.	Cuando hay cambios en mi entorno, intento adaptarme.				
18.	Trato de desarrollar y potenciar mis buenas aptitudes.				
19.	Soy capaz de decir no cuando quiero decir no.				
20.	Intento sacar los aspectos positivos de las cosas malas que me suceden.				
ACTITUD PROSOCIAL					
21.	Me gusta ayudar a los demás.				
22.	Pienso en las necesidades de los demás.				
23.	Me resulta difícil aceptar a otros cuando tienen actitudes distintas a las mías.				
24.	Me resulta difícil escuchar a las personas que me cuentan sus problemas.				
25.	Pienso que soy una persona digna de confianza.				
AUTOCONTROL					
26.	Soy capaz de mantener un buen nivel de autocontrol en las situaciones conflictivas de mi vida.				
27.	Soy capaz de mantener de controlarme cuando experimento emociones negativas.				
28.	Soy capaz de controlarme cuando tengo pensamientos negativos.				
29.	Si estoy viviendo presiones exteriores desfavorables soy capaz de continuar manteniendo mi equilibrio personal.				

30.	Los problemas me bloquean fácilmente.				
SATISFACCION PERSONAL		1	2	3	4
31.	Me siento insatisfecho(a) de mi aspecto físico.				
32.	Me gusto como soy.				
33.	Para mí la vida es aburrida y monótona.				
34.	Veo mi futuro con pesimismo.				
35.	Creo que soy un/a inútil y no sirvo para nada.				
36.	Me siento insatisfecho/a conmigo mismo(a).				
37.	Me siento a punto de explotar.				
38.	Me considero una persona menos importante que el resto de las personas que me rodean.				

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

EL SIGUIENTE INSTRUMENTO FUE ELABORADO POR: VARAS PICHE, JOSE

ANTONIO EN EL AÑO 2024

Alternativas de evaluación

Nunca o	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES	Escala de					
	EFICIENCIA						
1.	Optimiza constantemente su tiempo para mejorar los procesos.						
2.	Usa los recursos disponibles para lograr resultados en la organización.						
3.	Implemento mejoras en los procedimientos de trabajo para optimizar los recursos y reducir costos.						
4.	Implementa estrategias para aumentar los resultados.						
5.	Evalúa periódicamente sus métodos de trabajo para identificar áreas de Mejora satisfacción con algunas personas.						
6.	Colabora con otras áreas para optimizar el uso de recursos.						
7.	Propone soluciones innovadoras para reducir tiempos y costos.						
	EFICACIA						
8.	Cumple constantemente los objetivos del Gobierno Regional de Salud.						
9.	Cumplo con los objetivos de trabajo para satisfacer a los usuarios.						
10.	En mi trabajo, cumplo con los estándares y requisitos de calidad establecidos.						
11.	Analizo cómo mis acciones y tareas contribuyen al logro de las metas y objetivos estratégicos de la organización.						
12.	Se adapta rápidamente a los cambios para mantener los resultados en su Trabajo.						
13.	Busca retroalimentación activamente para mejorar la calidad de su trabajo.						
14.	Implementa prácticas basadas en evidencia para mejorar su trabajo.						
	EFECTIVIDAD						
15.	Analizo cómo mi trabajo individual impacta e influye en el desempeño general del equipo o área.						
16.	Promueve la mejora continua en su área de trabajo						
17.	Contribuye a proyectos que tienen un impacto positivo duradero.						

}L Ñ	Se enfoca en resultados que benefician a toda la organización.					
18.	¿0/Prioriza tareas en su ámbito de trabajo que tienen un alto impacto en los resultados.					
19.	Trabaja tomando en cuenta la visión de la organización.					
20.	Busca constantemente nuevas maneras de mejorar su desempeño.					

Anexo 4: Ficha técnica

1.	Nombre del instrumento	Cuestionario de salud mental
2.	Autores	Mata Gonzales, Naysha Aneeth Villanueva Reyes, Manuel Pascual Usgardo
3.	Año	2023
4.	Objetivo	Medir el nivel de salud mental del personal de un centro de salud en Cusco
5.	Tipo de instrumento	Cuestionario
6.	Descripción del Instrumento	▪ 38 ítems, para evaluación en escala de Likert (Nunca o casi nunca, Algunas veces, Con bastante, Siempre o casi siempre)
7.	Procedimiento de aplicación	▪ Tiempo estimado de aplicación: 20 minutos
8.	Consideraciones Éticas	▪ Confidencialidad de datos registrados

9.	Nombre del instrumento	Cuestionario de productividad laboral
10.	Autor	Varas Piche, José Antonio
11.	Año	2024
12.	Objetivo	Medir el nivel de productividad laboral del personal de un centro de salud en Cusco
13.	Tipo de instrumento	Cuestionario
14.	Descripción del Instrumento	20 items, para evaluación en escala de Likert (Nunca, Casi nunca, A veces, Siempre)
15.	Procedimiento de aplicación	Tiempo estimado de aplicación: 10 minutos
16.	Consideraciones Éticas	Confidencialidad de datos registrados

Anexo 5: Validación de instrumento

Se consignan las fuentes de los autores originales del instrumento presentado en el anexo 4. Y tal como indica en el manual de investigación solo si se es autor se presenta la validación de expertos, y este no es el caso.

- El instrumento denominado “Cuestionario de Salud Mental Positiva” fue elaborado por Mata Gonzales, Naysha Aneeth Villanueva Reyes, Manuel Pascual Usgardo (2023)
- El instrumento denominado “Cuestionario de Productividad Laboral” fue elaborado por: Varas Piche, José Antonio en el año 2024

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lula Kruscaya Corbacho Trujillo; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Jocaviz Herrera Herrera

FIRMA:



Fecha: 28 / 05 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lula Kruscaya Corbacho Trujillo; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE 2024.

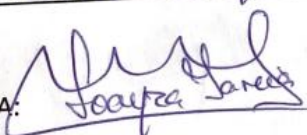
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Feliciano Loayza García

FIRMA:



Fecha: 28 / 05 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lula Kruscaya Corbacho Trujillo; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Glory Pereyra Simón

FIRMA:

Glory Pereyra

Fecha: 29 / 05 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lula Kruscaya Corbacho Trujillo; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

FANNI RIVERA CANDIA

FIRMA:

FANNI RIVERA CANDIA

Fecha: 29 / 05 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lula Kruscaya Corbacho Trujillo; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

GUIDO ROMERO MOSCOSO

FIRMA:



Fecha: 30 / 05 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lula Kruscaya Corbacho Trujillo; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE 2024.

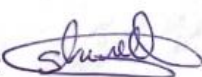
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

SHIRLEY TURPO PIZARRO

FIRMA:



Fecha: 30 / 05 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lula Kruscaya Corbacho Trujillo; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Zonia Montenegro Kala

FIRMA:



Fecha: 30 / 05 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lula Kruscaya Corbacho Trujillo; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE 2024.

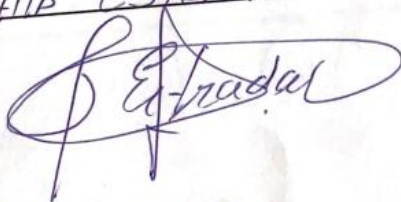
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

CYNTHIA ESTRADA DELGADO

FIRMA:



Fecha: 31 / 05 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lula Kruscaya Corbacho Trujillo; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE 2024.

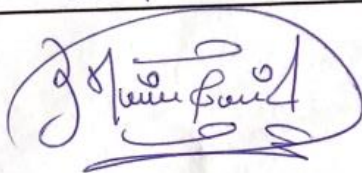
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Gladys Canales Atapaucar.

FIRMA:



Fecha: 31 / 05 / 2025

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Lula Kruscaya Corbacho Trujillo; tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con SALUD MENTAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD, DE UN CENTRO DE SALUD EN CUSCO PERIODO JUNIO A DICIEMBRE 2024.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Efrain Alvaro Fuentes Eguía

FIRMA:

Efrain Alvaro Fuentes Eguía
MEDICO CIRUJANO - AUDITOR
CMP: 90383 - RNA: A11798

Fecha: 06 / 06 / 2025

Anexo 7: Reporte de turnitin

CORBACHO TRUJILLO DE TAMAYO, LULA KRUSCAYA

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Ministerio de Educación de Perú - COAR Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to PREGRADO Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to POSGRADO Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 8: Reporte de escritura de inteligencia artificial

LULA KRUSCAYA CORBACHO TRUJILLO DE TAMAYO
CORBACHO TRUJILLO DE TAMAYO, LULA KRUSCAYA

-  MAESTRÍA POSGRADO
-  MAESTRÍA POSGRADO
-  POSGRADO

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old:::1:3311711601

Fecha de entrega

11 ago 2025, 8:38 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 ago 2025, 8:45 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

CORBACHO_TRUJILLO_DE_TAMAYO_LULA_KRUSCAYA.docx

Tamaño de archivo

7.5 MB

71 Páginas

14.219 Palabras

81.154 Caracteres

22 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltará en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

