

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**La influencia de las políticas de capacitación en salud mental para
mejorar el bienestar y la productividad laboral en los trabajadores
de las Municipalidades de Chiclayo**

Tesis que presenta la bachillera:

Bach. Adm. Ayesta Incio Yasary

Antuanet

Para obtener el título profesional de:

Licenciada en Administración

Asesor:

Dr. Adm. Campos Contreras Luis Fernando

Fecha de sustentación:

18 de Junio del 2026

**La influencia de las políticas de capacitación en salud mental para mejorar el
bienestar y la productividad laboral en los trabajadores de las
Municipalidades de Chiclayo**

Resolución de sustentación N°0571-2026-UNPRG-FACEAC-D/JAM

Fecha: 02 de Junio del 2026



Ayesta Incio Yasary Antuanet

Bachiller en Administración



Dr. Adm. Campos Contreras Luis Fernando

Asesor

Presentada para obtener el título profesional de LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Aprobado por el jurado:



Dr. Adm. Gerardo Gaspar Deza
Malca

Presidente



Dr. Adm. Juan Zapata
Sandoval

Secretario



Dr. Adm. Noe Alberto Rosillo AlbercaVocal

Vocal



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
UNIDAD DE INVESTIGACION



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las once horas del día 18 de Junio del 2026, se dio inicio a la Sustentación de Tesis en forma PRESENCIAL con la participación de los miembros del jurado nombrado con Resolución N°2423-2024-UNPRG-FACEAC-D/IAM de fecha 19 de diciembre de 2024, conformado por:

DR. GERARDO GASPAR DEZA MALCA

Presidente

DR. JUAN ZAPATA SANDOVAL

Secretario

DR. NOE ALBERTO ROSILLO ALBERCA

Vocal

DR. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS

Asesor

Para evaluar el informe de tesis del testista AYESTA INCIO YASARY ANTUANET; quien desea obtener su título profesional de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACION, con la tesis titulada "LA INFLUENCIA DE LAS POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN EN SALUD MENTAL PARA MEJORAR EL BIENESTAR Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LAS MUNICIPALIDADES DE CHICLAYO."; El Sr. Presidente, después de transmitir el saludo a todos los participantes de la Sustentación ordenó la lectura de la Resolución decanal N°0571-2026-UNPRG FACEAC-D/IAM de fecha 2 de junio de 2026 que autoriza la Sustentación presencial del informe de tesis correspondiente, luego de lo cual autorizó a los candidatos a efectuar la sustentación otorgándole 25 minutos de tiempo.

Culminada la exposición del sustentante, el presidente dispuso la intervención de los señores miembros del jurado, empezando con el señor(a) vocal, luego señor(a) secretario hasta culminar con el (la)señor(a) presidente, en ese orden los jurados plantearon preguntas y observaciones, las cuales fueron absueltas por el/los sustentantes en forma Satisfactoria.

El señor presidente invita al asesor para que exponga lo que considere conveniente respecto de la exposición de la tesis.

Culminadas las preguntas y respuestas, el (la)Sr.(a) presidente, dispuso que los asistentes incluido el asesor y el o los testistas abandonen temporalmente la sala, a fin de que el jurado delibere con plena libertad y pueda calificar la sustentación de la tesis.

Los jurados califican de acuerdo a la rúbrica de evaluación de la facultad. Culminada la deliberación y calificación el(la) sr.(a) presidente autorizó que ingresen a la sala de sustentaciones al testista o los testistas, su asesor y público en general, y autorizó la lectura del acta por parte del señor(a) secretario(a). El señor(a) secretario(a) dio lectura al acta señalando que el testista o los testistas: AYESTA INCIO YASARY ANTUANET; ha obtenido 17 puntos equivalentes a BUENO quedando expedito para obtener el título profesional de LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACION.

Comunicado el resultado, el señor presidente da por concluido el acto académico a las 12 horas del mismo día y en señal de conformidad firman los señores miembros de jurado y asesor.

ESCALA: 20=Excelente; 19-18=Muy Bueno; 16-17= Bueno; 14-15 regular, menos de 14= Desaprobado.

DR. GERARDO GASPAR DEZA MALCA

PRESIDENTE

DR. NOE ALBERTO ROSILLO ALBERCA

VOCAL

DR. JUAN ZAPATA SANDOVAL

SECRETARIO

DR. LUIS FERNANDO CAMPOS CONTRERAS

ASESOR

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **Dr. Adm. Luis Fernando Campos Contreras**, usuario revisor del documento titulado: **“La influencia de las políticas de capacitación en salud mental para mejorar el bienestar y la productividad laboral en los trabajadores de las Municipalidades de Chiclayo”** Cuya autora es **Yasary Antuanet Ayesta Incio**, identificado con documento de identidad N.º63120704; declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud de 2 %, verificable en el Resumen de Reporte automático de similitudes que se acompaña.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 10 de julio de **2026**



Dr. Adm. Luis Fernando Campos Contreras
DNI: **16773608**
USUARIO
DOCENTE ASESOR

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

*Recibo Digital



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Yasary Antuanet Ayesta Incio
Título del ejercicio:	Quick Submit
Título de la entrega:	La influencia de las políticas de capacitación en salud mental p...
Nombre del archivo:	TESIS-2026-CORREGIDA-FINAL_1.pdf
Tamaño del archivo:	879.38K
Total páginas:	45
Total de palabras:	10,103
Total de caracteres:	63,208
Fecha de entrega:	09-jul-2026 10:16p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2995846017

Luis Fernando
Campos Contreras
PROFESOR
ASESOR
DNI 16773608

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



La influencia de las políticas de capacitación en salud mental para
mejorar el bienestar y la productividad laboral en los trabajadores
de las Municipalidades de Chiclayo

Tesis que presenta la bachillera:
**Bach. Adm. Ayesta Incio Yasary
Antuanet**

Para obtener el título profesional de:
Licenciada en Administración

Asesor:
Dr. Adm. Campos Contreras Luis Fernando

Lambayeque - Peru
2026

La influencia de las políticas de capacitación en salud mental para mejorar el bienestar y la prod laboral en los trabajadores de las Municipalidades de Chiclayo

INFORME DE ORIGINALIDAD

2 %

INDICE DE SIMILITUD

1 %

FUENTES DE INTERNET

3 %

PUBLICACIONES

1 %

TRABAJOS DEL ESTUD

FUENTES PRIMARIAS

1

Arenas, Andrea Angles | Baquerizo, Renzo Jair Lima. "Implementación de una Caja de Herramientas para el Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de los Organos y Unidades Orgánicas del Ministerio de la Producción", Pontificia Universidad Catolica de Peru (Peru), 2022

Publicación

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3

dspace.ueb.edu.ec

Fuente de Internet

Excluir citas

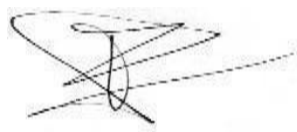
Excluir bibliografía

Activo

Activo

Excluir coincidencias

< 51 words



**Dr. Adm. Luis Fernando
Campos Contreras**
DNI: **16773608**
USUARIO
DOCENTE ASESOR

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico a mis padres, por su amor incondicional,
su apoyo constante y por enseñarme con su ejemplo el valor del
esfuerzo y la perseverancia.

A mi mamá Marlene, que desde el cielo me acompaña y me da la
fuerza para nunca rendirme.

A mi prima Lucila y mi tía Rosio, por su cariño, consejos y apoyo
inquebrantable en cada etapa de mi vida.

A Daniel, mi pareja, por creer en mí incluso en mis momentos de
duda, por su amor, paciencia y por impulsarme a ser una mejor
versión de mí misma.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento.

Con amor y gratitud.

Yasary Antuanet

Agradecimientos

En primer lugar, elevo mi gratitud a Dios, por haberme dado la fortaleza, la sabiduría y la serenidad para culminar esta etapa tan importante en mi vida.

A mis padres, gracias por su amor incondicional, por su paciencia infinita y por estar siempre a mi lado.

A mi asesor de tesis, agradezco sinceramente por su orientación y por cada consejo brindado, que fueron claves para la construcción y desarrollo de esta investigación.

A mi universidad y cada uno de mis docentes, gracias por compartir sus conocimientos y por ser parte de mi crecimiento académico y personal.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que de alguna manera formaron parte de este camino; gracias por su apoyo y por haber contribuido con su presencia a este logro que hoy celebro con el corazón lleno de gratitud.

Yasary Antuanet

Índice

Dedicatoria	iv
Agradecimientos	v
Información General	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	10
Capítulo I: Diseño Teórico	14
1.1. Antecedentes	14
1.1.1. Internacionales.....	14
1.1.2. Nacionales	15
1.1.3. Locales	15
1.2. Bases Teóricas.....	16
1.2.1. Políticas de Capacitación sobre Salud Mental.....	16
1.2.2. Bienestar y Productividad Laboral	21
1.3. Bases Conceptuales: Operacionalización de Variables	23
Capítulo II: Diseño Metodológico	25
2.1. Diseño de Contratación de Hipótesis.....	25
2.2. Población y Muestra.....	26
2.3. Fuentes, Técnicas y Procesamiento de Datos	28
Capítulo III: Resultados	30
3.1. Políticas Actuales de Capacitación en Salud Mental.....	30
3.2. Evaluación del Grado de Bienestar Laboral	31
3.3. Correlación entre Capacitaciones y Productividad Laboral	31
3.4. Factores que Influyen en el Bienestar y Productividad	32
3.5. Resultados de Entrevistas y Análisis Documental	33
Capítulo IV: Discusión de Resultados	34
Capítulo V: Conclusiones	36
Capítulo VI: Recomendaciones	37
Referencias	38
Anexos	41
Anexo 1: Fotos del Trabajo de Campo.....	41
Anexo 2: Cuestionario — Instrumento de Recolección de Datos.....	42
Anexo 3: Guía de Entrevista Semiestructurada.....	45

Lista de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	24
Tabla 2 Distribución de la población municipal y muestra asignada	27
Tabla 3 Estadísticos descriptivos de las variables de estudio	31
Tabla 4 Correlación de Rho de Spearman entre las variables de estudio	32

Lista de Graficas

Grafica 1 Porcentaje de trabajadores que recibieron capacitaciones en salud mental.....	30
Grafica 2 Frecuencia de las capacitaciones en salud mental reportadas	30
Grafica 3 Temas abordados en las capacitaciones y su impacto reportado	32

Información General

- **Título:** La influencia de las políticas de capacitación en salud mental para mejorar el bienestar y la productividad laboral en los trabajadores de las Municipalidades de Chiclayo.
- **Autora:** Bach. Adm. Ayesta Incio Yasary Antuanet
- **Asesor:** Dr. Adm. Campos Contreras Luis Fernando
- **Línea de investigación:** Salud ocupacional y bienestar laboral
- **Lugar:** Provincia Chiclayo

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la influencia de las políticas de capacitación en salud mental sobre el bienestar y la productividad laboral de los trabajadores de las Municipalidades de Chiclayo; el estudio adoptó un enfoque mixto: el componente cuantitativo fue de alcance correlacional y el componente cualitativo fue de carácter descriptivo-interpretativo, con un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por 2,800 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo y la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, municipios seleccionados por concentrar la mayor cantidad de servidores públicos de la provincia y por contar con mayor complejidad organizacional y registros documentales de capacitaciones; a partir de esta población se obtuvo una muestra de 338 servidores mediante muestreo probabilístico simple, de los cuales 237 encuestas resultaron válidas para el análisis estadístico definitivo tras aplicar criterios de exclusión. Las técnicas de recolección de datos empleadas fueron la encuesta, la entrevista semiestructurada y el análisis documental; los instrumentos utilizados fueron un cuestionario estructurado de 58 ítems con escala Likert y una guía de entrevista semiestructurada de 11 preguntas agrupadas en cuatro bloques temáticos. Los hallazgos evidenciaron una relación positiva y estadísticamente significativa entre las capacitaciones en salud mental y el bienestar y productividad laboral (Rho de Spearman = 0.158; $p = 0.015$); los trabajadores que participaron en dichas capacitaciones reportaron mayor satisfacción laboral, mayor compromiso organizacional, mejor desempeño y menor ausentismo. Se concluye que estas acciones formativas constituyen una herramienta estratégica clave en la gestión del talento humano, pues contribuyen a entornos laborales más saludables y al fortalecimiento del rendimiento colectivo, razón por la cual se recomienda consolidarlas como políticas institucionales continuas con enfoque preventivo y psicosocial.

Palabras clave: políticas de capacitación, salud mental, bienestar laboral, productividad

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the influence of mental health training policies on the well-being and labor productivity of employees in the Municipalities of Chiclayo. The study adopted a mixed-methods approach: the quantitative component was correlational in scope, while the qualitative component was descriptive-interpretive in nature, with a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 2,800 employees from the Provincial Municipality of Chiclayo and the District Municipality of José Leonardo Ortiz, municipalities selected for concentrating the largest number of public servants in the province and for having greater organizational complexity and documented training records. From this population, a sample of 338 employees was obtained through simple probability sampling, of which 237 surveys were valid for the final statistical analysis after applying exclusion criteria. The data collection techniques employed were the survey, the semi-structured interview, and documentary analysis; the instruments used were a structured questionnaire of 58 items with a Likert scale and a semi-structured interview guide with 11 questions grouped into four thematic blocks. The findings revealed a positive and statistically significant relationship between mental health training and employee well-being and productivity (Spearman's $\rho = 0.158$; $p = 0.015$); employees who participated in these training programs reported greater job satisfaction, higher organizational commitment, improved performance, and reduced absenteeism. It is concluded that these training initiatives constitute a key strategic tool in human talent management, as they contribute to healthier work environments and strengthen collective performance, which is why it is recommended that they be consolidated as ongoing institutional policies with a preventive and psychosocial focus.

Keywords: training policies, mental health, employee well-being, productivity

INTRODUCCIÓN

En el contexto contemporáneo de la gestión pública, la salud psicológica de los servidores del Estado constituyó una prioridad ineludible al momento de desarrollar la presente investigación. Las municipalidades distritales, en tanto instituciones de gobierno local que atienden de forma directa las demandas ciudadanas, operan en entornos laborales de alta exigencia, caracterizados por la acumulación de responsabilidades, la presión social, la carga burocrática y la escasez de recursos; condiciones que, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), generan niveles considerables de estrés, ansiedad y agotamiento entre los trabajadores, afectando tanto su bienestar personal como su desempeño institucional.

En el Perú, aproximadamente el 20% de la población trabajadora presentó manifestaciones sintomáticas asociadas a trastornos mentales (MINSA, 2019), realidad que no fue ajena a la provincia de Chiclayo, donde los servidores municipales exhibieron señales visibles de afectación emocional que repercutieron en su calidad de vida y en la eficiencia del servicio público. En este escenario, cobró especial relevancia indagar si las políticas de capacitación en salud mental —entendidas como el conjunto de lineamientos, programas y acciones formativas que una organización diseña e implementa de manera sostenida para promover la salud emocional de su personal— constituían una estrategia efectiva para mejorar el bienestar y la productividad de los servidores públicos; no obstante, fue preciso señalar que, en la realidad de las municipalidades estudiadas, no se identificaron políticas de capacitación formalmente estructuradas en esta materia, sino únicamente capacitaciones esporádicas y desarticuladas, situación que precisamente motivó y justificó la presente investigación.

Para su desarrollo, se seleccionaron la Municipalidad Provincial de Chiclayo y la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz como unidades de análisis, dado que ambas concentraron el mayor número de trabajadores de la provincia (1,600 y 1,200, respectivamente), presentaron mayor complejidad organizacional y diversidad de áreas funcionales, y contaron con registros documentales sobre capacitaciones institucionales que permitieron complementar el análisis cuantitativo con el análisis documental; las demás dieciocho municipalidades distritales fueron excluidas por sus tamaños reducidos de personal y la ausencia de registros formales.

El objetivo general fue analizar cómo las capacitaciones en salud mental influyeron en el bienestar y la productividad laboral de los trabajadores de ambas instituciones; de manera específica, se buscó: identificar las acciones de capacitación en salud mental vigentes, evaluar el nivel de bienestar laboral percibido, determinar la correlación entre dichas capacitaciones y la productividad, y formular recomendaciones orientadas a fortalecer una cultura organizacional más humana, empática y eficiente. La hipótesis general planteó que las capacitaciones en salud mental influyeron significativamente en el bienestar y la productividad laboral de los trabajadores de ambas municipalidades.

En cuanto a los antecedentes de investigación, a nivel internacional, Fleming (2024) concluyó que las intervenciones de salud mental en el trabajo tienen efectos positivos, aunque variables según su grado de estructuración; Fisher Gonzales (2020) evidenció que las prácticas organizacionales orientadas al bienestar emocional promueven el desarrollo integral del trabajador; e Intriago y Zambrano (2023) demostraron que las políticas de valoración emocional fortalecen el vínculo institucional en entidades públicas.

A nivel nacional, Veramendi (2020) no halló relación significativa entre depresión y productividad en contexto pandemia, mientras que Saldarriaga Ramírez (2022) confirmó que un mayor equilibrio emocional se asocia con mejores resultados laborales, y Felipa Toledo (2021) destacó el rol protector de la capacitación frente al estrés en municipalidades limeñas. En el ámbito local, Llatas Vásquez (2024) reportó que más del 60% del personal municipal de Lambayeque padece agotamiento emocional moderado, y Aguilar y Marlo (2015) demostraron que la ausencia de planes de capacitación formales repercute negativamente en el desempeño del personal de salud.

Para la recolección de información se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario estructurado con escala Likert de cinco opciones, compuesto por 58 ítems distribuidos en dos variables y siete dimensiones, aplicado a los trabajadores municipales; y una guía de entrevista semiestructurada conformada por 11 preguntas agrupadas en cuatro bloques temáticos (conocimiento y acceso a capacitaciones, percepción sobre el impacto de las capacitaciones, ambiente laboral y cultura institucional, y recomendaciones), aplicada a trabajadores seleccionados de diversas áreas de las municipalidades estudiadas. El procesamiento de los datos cuantitativos se realizó mediante el software estadístico SPSS v.26, aplicando estadística descriptiva y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman; los datos cualitativos fueron analizados mediante categorización temática inductiva y triangulados con el análisis documental de registros institucionales del período 2022–2024.

El presente informe se organiza en seis capítulos. El Capítulo I, Diseño Teórico, presenta los antecedentes nacionales e internacionales relevantes, las bases teóricas sobre políticas de capacitación en salud mental y bienestar-productividad laboral, y la operacionalización de las variables de estudio.

El Capítulo II, Diseño Metodológico, describe el enfoque mixto adoptado, el diseño de contrastación de hipótesis, la población y muestra calculada, y las técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos. El Capítulo III, Resultados, expone los hallazgos obtenidos a través de las encuestas, entrevistas semiestructuradas y el análisis documental, organizados en torno a los objetivos específicos planteados. El Capítulo IV, Discusión de Resultados, contrasta los hallazgos con los antecedentes y el marco teórico revisados, interpretando su significado en el contexto municipal. El Capítulo V, Conclusiones, sintetiza los hallazgos principales en función de cada objetivo específico. El Capítulo VI, Recomendaciones, propone acciones concretas dirigidas a las autoridades municipales para el fortalecimiento de las políticas de capacitación en salud mental. Finalmente, se incluyen las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

Capítulo I: Diseño Teórico

1.1. Antecedentes

1.1.1. Internacionales

Fleming (2024) llevó a cabo una investigación titulada "Resultados del bienestar de los empleados a partir de intervenciones de salud mental a nivel individual: evidencia transversal del Reino Unido", centrada en estrategias orientadas a fortalecer la salud psicológica en el trabajo. A partir de la encuesta sobre Bienestar en el Trabajo (BHW), con datos recabados entre 2017 y 2018, se analizaron variables tanto individuales como organizacionales. El estudio concluye que, aunque intervenciones como el mindfulness, el manejo del estrés y el desarrollo de la resiliencia persiguen frenar el deterioro emocional del personal, sus efectos no siempre resultan suficientemente amplios ni bien recibidos por todos los trabajadores.

Fisher Gonzales (2020), en su tesis "Salud mental y autocuidado: Prácticas organizacionales y de capacitación en funcionarios y funcionarias de la ilustre Municipalidad de El Bosque", abordó esta temática desde una perspectiva teórica y de intervención psicosocial en el contexto chileno. Sus hallazgos evidenciaron que cuando una organización incorpora estrategias vinculadas al bienestar emocional de su personal, se favorece el crecimiento integral de los colaboradores y se refuerza el autocuidado como práctica fundamental dentro de la vida laboral.

Intriago y Zambrano (2023), en su trabajo "Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador", examinaron la relación entre el reconocimiento emocional y la eficacia del capital humano en organismos estatales. Mediante un enfoque no experimental de carácter mixto, los autores concluyeron que las políticas que priorizan la valoración emocional de los trabajadores fortalecen el vínculo institucional.

1.1.2. Nacionales

Veramendi (2020), en su tesis "Depresión y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-COV-2-Huánuco", exploró el vínculo entre los estados depresivos y el rendimiento en el trabajo durante la crisis sanitaria del COVID-19. El estudio, basado en un método de asociación de variables con 100 trabajadores como muestra, no encontró una relación estadísticamente significativa entre las dos variables analizadas, pese a que sí se registraron afectaciones emocionales en el contexto estudiado.

Saldarriaga Ramírez (2022), en su tesis "Salud mental en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma-Tumbes", indagó sobre la influencia del estado de salud mental en el rendimiento productivo. Empleando una escala Likert con un grupo de 17 participantes, el estudio mostró que quienes poseían mayor equilibrio emocional tendían a obtener mejores resultados en el cumplimiento de sus responsabilidades.

Felipa Toledo (2021), en su investigación "Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de Lima", analizó cómo el estrés incide en el rendimiento laboral. El trabajo fue de tipo aplicado, correlacional y no experimental, con una población de 200 servidores, de los cuales 132 conformaron la muestra final. Los resultados mostraron que el estrés guarda una relación significativa con la productividad, y el estudio destacó el papel protector del soporte social y la capacitación para reducir sus efectos negativos.

1.1.3. Locales

Carrion Colchado (2019), en su tesis "Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña", exploró el vínculo entre el entorno organizacional y la satisfacción en el trabajo. Desde un enfoque cuantitativo-descriptivo, el estudio halló una asociación inversa entre las dimensiones de autorrealización y desarrollo

profesional, evidenciando que el ambiente institucional no favorece adecuadamente el crecimiento personal de sus colaboradores.

Aguilar y Marlo (2015), en su tesis "Plan de Capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque", diseñaron un programa de formación orientado a elevar el rendimiento del personal. La investigación fue de tipo aplicado y descriptivo, con un corte transversal no experimental, y abarcó a 946 trabajadores como universo y 141 como muestra. Uno de los hallazgos más relevantes fue que una proporción considerable del personal desconocía la existencia de un plan de formación institucional, situación que se reflejaba directamente en su bajo rendimiento.

Llatas Vásquez (2024), en su investigación "Manejo del estrés laboral para la gestión de la calidad en una municipalidad de la región de Lambayeque", utilizó un diseño no experimental, transversal y propositivo. Se administró un cuestionario validado por tres especialistas a 85 servidores públicos. Los resultados revelaron que más del 60% del personal padecía niveles moderados de agotamiento emocional, y que aproximadamente el 87% señalaba la falta de objetivos institucionales definidos como uno de los principales obstáculos para mantener su productividad y motivación.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Políticas de Capacitación sobre Salud Mental

A) Definición de política de capacitación

Antes de abordar específicamente las políticas de capacitación en salud mental, resulta fundamental distinguir entre una actividad de capacitación aislada y una política institucional de capacitación. Mientras que una actividad de capacitación es una acción puntual, desarticulada y sin necesariamente formar parte de un plan estratégico, una política de capacitación constituye un

conjunto sistemático de lineamientos, objetivos, recursos y mecanismos de evaluación que una organización diseña e implementa de manera sostenida para desarrollar las competencias de su personal (Ríos & Casal, 2009).

En ese sentido, Chiavenato (2009) define la capacitación como un proceso educativo a corto plazo que, aplicado de manera sistemática y organizada, permite a las personas adquirir conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes en función de objetivos institucionales definidos. Cuando este proceso se eleva al nivel de política organizacional, deja de ser una respuesta reactiva a necesidades puntuales y se convierte en una estrategia proactiva de gestión del talento humano.

Por su parte, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2017) define la política de capacitación en el sector público como el conjunto de disposiciones y lineamientos que regulan la planificación, ejecución y evaluación de las acciones formativas orientadas a cerrar brechas de conocimiento y fortalecer las capacidades de los servidores civiles en función de los objetivos institucionales y del servicio al ciudadano. En este marco, las políticas de capacitación en salud mental son aquellas específicamente orientadas a promover el bienestar emocional y psicológico del personal como parte de la gestión integral del talento humano.

B) Componentes de una política de capacitación institucional

Según Memish (2017) una política de capacitación en salud mental debidamente estructurada comprende los siguientes componentes fundamentales:

- **Diagnóstico de necesidades:** Identificación sistemática de las brechas en conocimientos, actitudes y prácticas relacionadas con la salud mental en el entorno laboral.
- **Diseño y planificación:** Definición de objetivos formativos, contenidos, metodologías, duración, frecuencia y responsables de las acciones de capacitación.

- **Implementación:** Ejecución de las acciones formativas con los recursos humanos, técnicos y presupuestales asignados, garantizando la cobertura del personal objetivo.
- **Seguimiento y evaluación de impacto:** Medición de los resultados de las capacitaciones en los indicadores de bienestar y productividad laboral, con el fin de retroalimentar y mejorar continuamente el programa.
- **Institucionalización:** Incorporación de la política en el plan anual de desarrollo del talento humano, asegurando su continuidad y sostenibilidad en el tiempo.

La ausencia de alguno de estos componentes reduce la intervención a una simple actividad formativa, sin el alcance ni el impacto esperado de una verdadera política institucional. Esta distinción es relevante para el presente estudio, en tanto permite evaluar no solo si los trabajadores recibieron capacitaciones, sino si dichas capacitaciones respondieron a una política estructurada y sostenida en el tiempo.

C) Políticas de capacitación en el sector público peruano

En el Perú, las políticas de capacitación en el sector público se rigen principalmente por la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su reglamento, así como por las directivas emitidas por SERVIR. De acuerdo con esta normativa, cada entidad pública está obligada a elaborar un Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), instrumento que planifica las acciones de capacitación anual en función de las necesidades identificadas y los objetivos estratégicos institucionales (SERVIR, 2017).

En el ámbito municipal, la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 establece que los gobiernos locales deben garantizar condiciones adecuadas de trabajo para sus servidores, lo que incluye el desarrollo de sus capacidades. Sin embargo, en la práctica, muchas municipalidades distritales no cuentan con políticas de capacitación formalizadas en materia de salud mental,

limitándose a actividades esporádicas que no forman parte de un plan estratégico estructurado (Vásquez, 2024)

Esta brecha entre el deber normativo y la realidad institucional constituye uno de los problemas centrales que motiva la presente investigación, pues sin políticas de capacitación en salud mental debidamente planificadas, implementadas y evaluadas, difícilmente se podrá mejorar de manera sostenida el bienestar y la productividad laboral de los servidores municipales.

D) Definición de salud mental en el ámbito laboral

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), la salud mental se concibe como una condición de bienestar integral que habilita a las personas para gestionar las tensiones propias de la vida cotidiana, potenciar sus capacidades, desempeñarse eficientemente en el ámbito laboral y aportar de manera activa a su entorno social. En el plano organizacional, garantizar condiciones de trabajo que respalden la salud emocional no solo constituye un derecho inalienable de los trabajadores, sino que además se traduce en mejoras concretas de la productividad y en una reducción del ausentismo.

E) Importancia de la salud mental en el entorno de trabajo

Hoy en día resulta imposible abordar la salud mental en el trabajo de manera aislada, sin considerar el trasfondo social y la crisis que atraviesa el sistema económico y financiero global. Tras décadas de aparente crecimiento sostenido, muchas sociedades han ingresado a una fase de incertidumbre y tensión colectiva. La limitación para desplegar el potencial creativo de las personas, sumada a la escasez de oportunidades para las generaciones más jóvenes, dibuja un panorama marcado por el desempleo y la precariedad laboral. Son numerosas las razones que justifican poner la salud mental en el centro de la gestión laboral: su prevalencia creciente alimenta

el incremento del ausentismo, con costos significativos tanto desde el punto de vista humano como económico (Mingote & Núñez, 2011).

F) Tipos de capacitaciones en salud mental para empleados

Según Memish (2017), los principales tipos de capacitaciones en salud mental que pueden integrar una política institucional son:

- **Programas de sensibilización sobre salud mental:** Tienen como objetivo aumentar la conciencia y la empatía hacia los problemas de salud mental en el ámbito laboral, educando a los empleados sobre las señales de trastornos mentales y reduciendo el estigma asociado.
- **Capacitación en resiliencia y manejo del estrés:** Enseña a los empleados técnicas y estrategias para gestionar el estrés y fortalecer su resiliencia frente a los desafíos cotidianos.
- **Formación en primeros auxilios psicológicos:** Capacita a los empleados para ofrecer apoyo inicial a compañeros que puedan estar atravesando una crisis de salud mental.
- **Programas de liderazgo orientados a la salud mental:** Diseñados para enseñar a líderes y gerentes cómo fomentar la salud mental dentro de sus equipos de trabajo.

G) Marco legal y normativo

Las políticas de capacitación en salud mental en el sector público peruano se articulan con el siguiente marco normativo:

- **Ley del Servicio Civil N° 30057 y directivas de SERVIR:** Esta ley establece la obligación de las entidades públicas de elaborar planes de desarrollo de las personas (PDP) que incluyan acciones de capacitación orientadas a cerrar brechas de competencias. En este marco, las políticas de capacitación en salud mental pueden y deben ser incorporadas como parte del desarrollo integral del servidor civil (SERVIR, 2017).

- **Ley de Salud Mental N° 30947:** Según El Peruano (2019); el Artículo 5 protege a los individuos con problemas de salud mental frente a cualquier forma de discriminación; el Artículo 11 responsabiliza al Estado de formular, planificar, ejecutar, monitorear y evaluar las políticas relacionadas con la salud mental; y el Artículo 27 reconoce el derecho de las personas con problemas de salud mental a laborar en condiciones dignas, con igualdad de oportunidades.
- **Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783:** Aunque no se centra exclusivamente en la salud mental, esta ley establece el marco general para proteger la salud de los trabajadores, incluyendo los riesgos psicosociales. Su Artículo 56 impone al empleador la obligación de garantizar que la exposición a agentes psicosociales no cause perjuicios a la salud de los trabajadores (Congreso de la República del Perú, 2011).
- **Resolución Ministerial N° 935-2018-MINSA:** Aprueba los Lineamientos de Política Sectorial en Salud Mental, que incluyen consideraciones sobre la salud mental en el ámbito laboral y orientan a las instituciones del Estado hacia la implementación de programas formativos con enfoque preventivo y psicosocial (MINSA, 2018).

1.2.2. Bienestar y Productividad Laboral

A) Definición de bienestar laboral

Aguirre et al. (2017) señalan que el bienestar en el trabajo va mucho más allá de la simple ausencia de enfermedad; supone alcanzar un equilibrio pleno a nivel físico, mental y social, en el que el trabajador se sienta satisfecho tanto con su entorno como con las actividades que desempeña. Experimentar ese bienestar repercute directamente en la calidad de vida del colaborador, afianza su sentido de pertenencia hacia la organización y actúa como amortiguador frente al estrés. Este último no solo deteriora el estado emocional del trabajador, sino que también erosiona su

motivación, afecta la estabilidad de sus vínculos interpersonales en el trabajo y compromete su permanencia en el cargo; generalmente, este fenómeno se asocia a cargas laborales excesivas, falta de reconocimiento y entornos laborales precarios.

B) Concepto de productividad laboral

Herrera et al. (2018) sostienen que la productividad puede entenderse como el vínculo existente entre los resultados obtenidos y los insumos utilizados en el proceso productivo. Este indicador ocupa un lugar central en la estrategia organizacional, puesto que la competitividad de los bienes y servicios en el mercado depende directamente de los niveles de eficiencia con que son generados. En ese sentido, incrementar la productividad significa lograr iguales o mejores resultados haciendo un uso más racional de los recursos disponibles, o bien manteniendo el nivel de inversión sin reducir la calidad del producto.

C) Factores que influyen en el bienestar y la productividad de los empleados

Demerouti (2017) presenta el modelo de demandas y recursos laborales (JD-R), que plantea que el equilibrio entre las exigencias del trabajo y los recursos accesibles es fundamental para el bienestar y la productividad:

- **Demandas laborales:** Las exigencias laborales elevadas pueden resultar en un aumento del estrés, la fatiga y el desgaste profesional (burnout), especialmente si no se compensan con los recursos adecuados.
- **Recursos laborales:** Los recursos en el ámbito laboral pueden incrementar la motivación, mejorar el rendimiento y mitigar las repercusiones desfavorables del estrés y el burnout. Cuando las exigencias superan los recursos disponibles, los empleados pueden sufrir estrés y desgaste; en cambio, cuando los recursos son suficientes, los trabajadores tienen más probabilidades de estar motivados, comprometidos y ser productivos.

D) Impacto de la salud mental en el desempeño laboral

UPTURN (2023) sostiene que el estado emocional de los trabajadores constituye un pilar fundamental de la salud en sentido amplio, con repercusiones directas sobre el bienestar individual. En el contexto organizacional, la salud mental condiciona el nivel de desempeño y la capacidad productiva de los colaboradores, e incide de manera determinante en la habilidad de la institución para alcanzar sus metas y sostener un ambiente de trabajo funcional y saludable.

1.3. Bases Conceptuales: Operacionalización de Variables

1.3.1. Variable Independiente: Políticas de Capacitaciones sobre Salud Mental

- **Definición conceptual:** Las políticas de capacitación en salud mental son enfoques y acciones que una organización implementa para educar y formar a sus empleados en temas relacionados con la salud mental, con el fin de fomentar el bienestar mental y evitar trastornos en el ambiente de trabajo (Ríos & Casal, 2009).
- **Definición operacional:** La evaluación de estas políticas se realiza a través de la frecuencia, contenido, tipo de capacitación ofrecida y el grado de participación de los empleados (Ríos & Casal, 2009).

1.3.2. Variable Dependiente: Bienestar y Productividad Laboral

- **Definición conceptual:** El bienestar y la productividad laboral hacen referencia al grado de satisfacción emocional, estabilidad mental y rendimiento profesional que experimenta el trabajador en su puesto de trabajo (Mousa & Othman, 2020).
- **Definición operacional:** Se evalúa a través de indicadores como el desempeño en las tareas asignadas, eficiencia en los procesos, percepción de bienestar psicológico, nivel de compromiso con la organización, satisfacción con el trabajo realizado y frecuencia del ausentismo laboral por causas emocionales (Sánchez, 2021).

Tabla 1: Operacionalización de Variables

Variable	Dimensiones	Indicadores
Variable 1: Políticas de capacitaciones sobre salud mental	1.1. Conocimientos sobre salud mental	Grado de entendimiento de los conceptos fundamentales de salud mental Habilidad para reconocer señales de problemas de salud mental Familiaridad con los recursos disponibles de apoyo
	1.2. Estrategias de afrontamiento	Habilidad para manejar el estrés laboral Uso de técnicas de relajación y mindfulness Capacidad para establecer límites saludables en el trabajo
	1.3. Estigma y actitudes	Nivel de aceptación hacia personas con problemas de salud mental Actitud favorable hacia la búsqueda de ayuda Percepción sobre la relevancia de la salud mental en el trabajo
Variable 2: Bienestar y productividad laboral	2.1. Satisfacción laboral	Nivel de satisfacción con el ambiente de trabajo Percepción de reconocimiento y valoración Grado de realización personal en el trabajo
	2.2. Compromiso organizacional	Nivel de identificación con los objetivos de la municipalidad Disposición para esfuerzos adicionales por la organización Intención de permanencia en la institución
	2.3. Eficiencia en el trabajo	Cumplimiento de metas y objetivos laborales Calidad del trabajo realizado Tiempo requerido para completar tareas asignadas
	2.4. Ausentismo	Frecuencia de ausencias por problemas de salud mental Duración promedio de las ausencias laborales Impacto de las ausencias en la productividad del equipo

Nota: Elaborado en base a los autores Ríos & Casal (2019); Mousa & Othman (2020); Sánchez (2021)

Capítulo II: Diseño Metodológico

2.1. Diseño de Contrastación de Hipótesis

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo), dado que combina la recolección y análisis de datos numéricos con la exploración de experiencias subjetivas de los participantes.

Hipótesis de investigación

- **Hi:** Las políticas de capacitación en salud mental influyen significativamente en el bienestar y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo y la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.
- **H0:** Las políticas de capacitación en salud mental no influyen significativamente en el bienestar y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo y la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz.

✓ *Componente cuantitativo*

El componente cuantitativo es de alcance correlacional y diseño no experimental de corte transversal, puesto que las variables no fueron manipuladas deliberadamente, sino analizadas tal como ocurren en su contexto habitual, y los datos fueron recolectados en un único momento temporal. Los datos fueron procesados con el software estadístico SPSS v.26; se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, dado que las variables no presentaron distribución normal. El nivel de significancia adoptado fue $\alpha = 0.05$. Adicionalmente, se realizó una regresión múltiple para evaluar el peso relativo de cada dimensión de las políticas de capacitación sobre el bienestar y la productividad laboral.

✓ *Componente cualitativo*

El componente cualitativo es de carácter descriptivo-interpretativo; las entrevistas semiestructuradas fueron transcritas y analizadas mediante categorización temática inductiva: las respuestas se codificaron en categorías emergentes vinculadas a los objetivos del estudio (percepciones sobre las capacitaciones, barreras de implementación e impacto en el clima laboral). Este análisis se complementó con el análisis documental de registros institucionales de capacitaciones realizadas entre 2022 y 2024.

✓ *Integración de componentes*

Ambos componentes fueron integrados en la fase de interpretación mediante un diseño convergente paralelo, triangulando los resultados cuantitativos y cualitativos para obtener conclusiones más robustas y contextualizadas.

2.2. Población y Muestra

La población de referencia está constituida por el total de trabajadores municipales de la provincia de Chiclayo, que comprende 20 distritos. De acuerdo con los registros institucionales y estimaciones oficiales, la provincia cuenta con aproximadamente 7,000 servidores municipales distribuidos entre las veinte municipalidades distritales y la municipalidad provincial.

La Tabla 2 presenta la distribución completa de esta población, incluyendo el porcentaje que representa cada municipio respecto al total provincial.

Tabla 2: Distribución de la población municipal de la provincia de Chiclayo y muestra asignada

Nº	Municipalidad	Distrito	Población total	% del total	Muestra asignada	% de la muestra
1	Municipalidad Provincial de Chiclayo	Chiclayo	1,600	57.1%	220	65.1%

2	Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz	J.L.O.	1,200	42.9%	118	34.9%
3	M.D. La Victoria	La Victoria	280	-	-	-
4	M.D. Pimentel	Pimentel	210	-	-	-
5	M.D. Reque	Reque	95	-	-	-
6	M.D. Monsefú	Monsefú	130	-	-	-
7	M.D. Eten	Eten	85	-	-	-
8	M.D. Puerto Eten	Pto. Eten	55	-	-	-
9	M.D. Santa Rosa	Santa Rosa	70	-	-	-
10	M.D. Lagunas	Lagunas	60	-	-	-
11	M.D. Cayaltí	Cayaltí	75	-	-	-
12	M.D. Zaña	Zaña	80	-	-	-
13	M.D. Chongoyape	Chongoyape	90	-	-	-
14	M.D. Pátapo	Pátapo	85	-	-	-
15	M.D. Pomalca	Pomalca	75	-	-	-
16	M.D. Pucalá	Pucalá	65	-	-	-
17	M.D. Tumán	Tumán	100	-	-	-
18	M.D. Nueva Arica	Nva. Arica	40	-	-	-
19	M.D. Pícsi	Pícsi	55	-	-	-
20	M.D. Saña	Saña	70	-	-	-
TOTAL, PROVINCIA DE CHICLAYO		20 distritos	~7,000	100%	338	100%

Nota.: Elaborado en base a los archivos de la Municipalidad de Chiclayo y la Municipalidad de JLO

La selección de las Municipalidades Provincial de Chiclayo y Distrital de José Leonardo Ortiz como unidades de análisis obedece a los siguientes criterios: (a) concentran el mayor número de trabajadores de la provincia (1,600 y 1,200, respectivamente), lo que garantiza la representatividad estadística de la muestra; (b) presentan mayor complejidad organizacional y

mayor diversidad de áreas funcionales; y (c) cuentan con registros documentales sobre capacitaciones institucionales que permitieron complementar el análisis cuantitativo con el análisis documental.

A partir de la población total de ambas municipalidades ($N = 2,800$), se calculó una muestra representativa mediante la fórmula de muestreo probabilístico para poblaciones finitas:

$$n = (N \times Z^2 \times p \times q) / (E^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q)$$

N = 2,800	Población total de las dos municipalidades estudiadas
Z = 1.96	Nivel de confianza del 95%
p = 0.5	Probabilidad de éxito
q = 0.5	Probabilidad de fracaso
E = 0.05	Error máximo aceptable del 5%
n = 338	Tamaño de muestra resultante

Nota: Elaborado tomando la fórmula de muestreo probabilístico para poblaciones finitas de Cochran (1977).

La muestra de 338 fue distribuida de forma proporcional: 220 trabajadores (65.1%) pertenecen a la Municipalidad Provincial de Chiclayo y 118 (34.9%) a la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. Tras aplicar los criterios de exclusión (encuestas incompletas o con respuestas inconsistentes), se procesaron 237 encuestas válidas para el análisis estadístico definitivo.

2.3. Fuentes, Técnicas y Procesamiento de Datos

➤ Fuentes de obtención de datos

- **Fuentes primarias:** Trabajadores de las municipalidades de Chiclayo y José Leonardo Ortiz que cumplan con los criterios de inclusión.

- **Fuentes secundarias:** Documentos institucionales sobre políticas de capacitación en salud mental, registros de asistencia a capacitaciones y literatura relevante sobre el tema.

➤ ***Técnicas de recolección de datos***

- **Entrevista semiestructurada:** Se llevaron a cabo con una duración estimada de 10 a 15 minutos, permitiendo profundizar en las percepciones de los trabajadores.
- **Encuesta:** Se administraron cuestionarios a un grupo amplio de servidores públicos para recopilar datos cuantitativos sobre las variables de estudio.
- **Análisis documental:** Se examinaron documentos institucionales relacionados con las políticas de capacitación en salud mental para contextualizar los datos obtenidos.

➤ ***Procesamiento de datos***

- **Estadística descriptiva:** Ayudó a caracterizar el perfil de los trabajadores encuestados y a resaltar los aspectos más significativos de sus respuestas.
- **Análisis de correlación:** Facilitó la obtención de conclusiones sólidas sobre cómo las capacitaciones repercuten en la estabilidad mental de los empleados y su productividad laboral.
- **Análisis documental:** Se examinaron los registros institucionales de capacitaciones de los años 2022–2024 de ambas municipalidades, triangulando esta información con los resultados cuantitativos y cualitativos para obtener conclusiones más sólidas y contextualizadas.

Capítulo III: Resultados

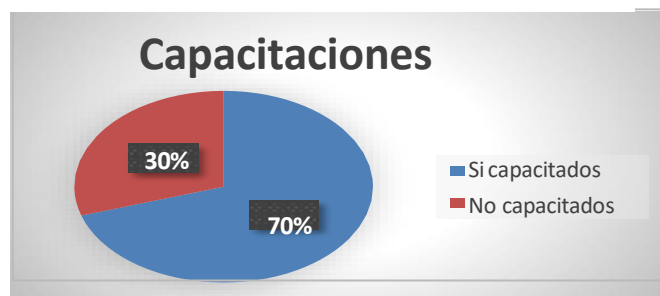
En esta sección se presentan los resultados obtenidos a partir del análisis de los datos recolectados mediante encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas. Los hallazgos permiten dar respuesta a los objetivos planteados y contrastar las hipótesis establecidas.

3.1. Políticas Actuales de Capacitación sobre Salud Mental en las Municipalidades de Chiclayo

Los resultados evidencian que las políticas de capacitación sobre salud mental en las municipalidades están presentes y son favorables, aunque con algunas limitaciones en su implementación.

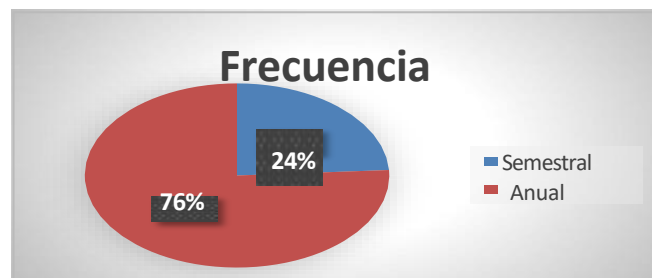
El 70% de los trabajadores encuestados manifestaron haber recibido capacitaciones en los siguientes temas: manejo de estrés, técnicas de relajación, comunicación, resolución de conflictos y equilibrio entre vida personal y laboral. En la mayoría de los casos, estas se realizaron de forma semestral y anual.

Grafica 1: Capacitaciones recibidas por los trabajadores



Nota: Elaborado en base a encuesta aplicada en Julio-2025

Grafica 2: Frecuencias de capacitación



Nota: Elaborado en base a encuesta aplicada en Julio-2025

3.2. Evaluación del Grado de Bienestar Laboral de los Trabajadores Municipales

En la Tabla 3, los estadísticos descriptivos muestran que las variables de bienestar y productividad laboral presentan una media de 73.39 puntos y una mediana de 76 puntos, lo cual indica que los trabajadores perciben un nivel moderado-favorable de bienestar laboral. La desviación estándar fue de 3.570, indicando baja variabilidad entre las respuestas, es decir, los trabajadores tienen percepciones similares respecto a su bienestar en el entorno laboral.

Tabla 3: Estadísticos descriptivos de las variables de estudio

Estadístico	Política de capacitación en salud mental	Bienestar y productividad laboral
Media	73.65	73.39
Mediana	78	76
Desviación estándar	8.01	3.57
Varianza	64.162	12.747
Mínimo	59	65
Máximo	88	79
Rango	29	14
Rango intercuartil	14	5
Asimetría	-0.430	-0.790
Curtosis	-1.007	-0.623

Nota: Elaborado en base a encuesta aplicada en Julio-2025

3.3. Correlación entre Capacitaciones en Salud Mental y Productividad Laboral

Los resultados del coeficiente de correlación de Spearman revelan que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables, con un coeficiente $Rho = 0.158$ y una significancia bilateral $p = 0.015$, lo que permite rechazar la hipótesis nula al nivel $\alpha = 0.05$.

Tabla 4: Correlación de Rho de Spearman entre las variables de estudio

		Políticas de capacitación en salud mental	Bienestar y productividad laboral
Rho de Spearman	Políticas de capacitación en salud mental	1.000	0.158*
	Sig. (bilateral)	.	0.015
	N	237	237
	Bienestar y productividad laboral	0.158*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.015	.
	N	237	237

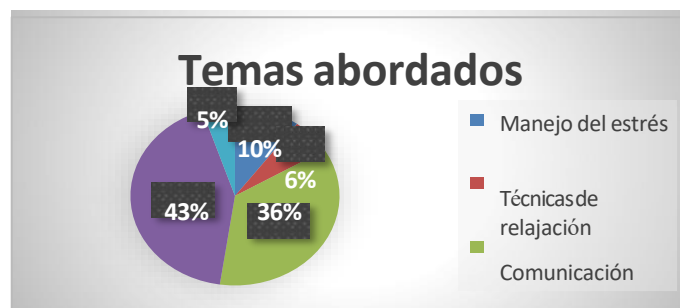
Nota: Elaborado en base a encuesta aplicada en Julio-2025

Estos resultados permiten afirmar que, a mayor implementación de capacitaciones en salud mental, se observa una tendencia hacia un mayor nivel de bienestar y productividad laboral en los trabajadores municipales. Si bien la correlación no es alta, su significancia estadística destaca la importancia de promover estrategias institucionales orientadas al fortalecimiento de la salud emocional.

3.4. Factores de las Capacitaciones que Influyen en el Bienestar y Productividad

Se identificó que los componentes con mayor impacto reportado en el bienestar y productividad laboral son los siguientes: resolución de conflictos (43%), comunicación asertiva (36%), manejo del estrés (10%), técnicas de relajación (6%) y equilibrio de vida personal y trabajo (5%).

Grafica 3: Temas abordados en las capacitaciones y su impacto



Nota: Elaborado en base a encuesta aplicada en Julio-2025

3.5. Resultados de las Entrevistas y Análisis

Además de las encuestas, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a un grupo seleccionado de trabajadores de distintas áreas de las municipalidades evaluadas, lo que permitió profundizar en percepciones subjetivas y experiencias individuales. Entre los principales hallazgos se destacaron los siguientes:

- **Percepción positiva sobre las capacitaciones:** Los entrevistados que participaron en talleres de salud mental indicaron que estas experiencias les brindaron herramientas útiles para gestionar el estrés y optimizar la comunicación con sus colegas.
- **Carencias en la implementación:** Algunos trabajadores manifestaron que las capacitaciones, aunque bien intencionadas, no siempre se ajustan a las necesidades reales de cada área, evidenciándose una falta de personalización en los contenidos.
- **Impacto en el clima laboral:** Varias personas coincidieron en que los espacios de capacitación han contribuido a mejorar el ambiente laboral, generando mayor apertura y compañerismo.

En cuanto a la revisión documental, se analizaron los registros institucionales y reportes sobre las capacitaciones realizadas entre los años 2022 y 2024. Los documentos revisados indican que: (a) se han desarrollado en promedio dos capacitaciones anuales, centradas principalmente en resolución de conflictos, manejo del estrés y salud mental en el trabajo; (b) en algunos períodos no se cuenta con evidencias de seguimiento o evaluación del impacto de dichas capacitaciones, lo que limita su mejora continua; y (c) la asistencia fue más alta en las áreas administrativas y de recursos humanos, mientras que los trabajadores operativos participaron en menor proporción.

Capítulo IV: Discusión de Resultados

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar cómo las políticas de capacitación en salud mental influyen en el bienestar y la productividad laboral de los trabajadores de las Municipalidades de Chiclayo y José Leonardo Ortiz. Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis general, al evidenciar una relación significativa y positiva entre dichas políticas y las variables mencionadas.

En primer lugar, se constató que el 70% de los encuestados afirmó haber recibido capacitaciones en temas como manejo del estrés, técnicas de relajación, comunicación y resolución de conflictos, principalmente de forma semestral y anual. Este hallazgo concuerda con lo planteado por Fisher Gonzales (2020), quien evidenció que las prácticas organizacionales y formativas relacionadas con la salud mental promueven el desarrollo integral del trabajador y fortalecen el autocuidado. A nivel teórico, esto está respaldado por la OMS (2022), que define la salud mental en el ámbito laboral como un estado que facilita que las personas manejen situaciones de estrés y trabajen eficientemente.

En cuanto al bienestar, se obtuvo un puntaje promedio de 73.39 en la escala utilizada, lo que indica un grado favorable. Este resultado se alinea con la investigación de Fleming (2024), quien, aunque cuestiona la eficacia de intervenciones superficiales, reconoce que aquellas más estructuradas y centradas en el desarrollo personal tienen un impacto positivo. Los trabajadores capacitados reportaron mayor satisfacción, menos ausentismo y una actitud más receptiva hacia la salud mental.

Por otro lado, se observó una correlación positiva y significativa entre las capacitaciones y la productividad laboral ($Rho = 0.158$; $p = 0.015$), dato que respalda la hipótesis general y confirma lo propuesto por Demerouti (2017) en su modelo de demandas y recursos laborales (JD-R), el cual afirma que cuando los empleados cuentan con los recursos necesarios —como las

capacitaciones— su nivel de motivación y rendimiento aumenta, reduciendo el desgaste emocional. Esta visión es también consistente con los hallazgos de Intriago y Zambrano (2023), quienes señalaron que la compensación emocional influye en la productividad al reforzar el compromiso institucional.

Además, se identificaron como factores clave el manejo del estrés y la resiliencia. Esto se conecta con lo indicado por Memish (2017), quien destaca que las formaciones que promueven habilidades de afrontamiento —como la gestión emocional y el mindfulness— son altamente efectivas para mejorar la salud mental y la eficiencia en el trabajo.

A nivel nacional, los resultados complementan los hallazgos de Saldarriaga Ramírez (2022), quien encontró que una buena salud mental mejora el desempeño laboral, y contrastan con lo planteado por Veramendi (2020), quien no halló una relación significativa entre depresión y productividad durante la pandemia.

En el contexto local, el estudio de Llatas Vásquez (2024) sobre el manejo del estrés en municipalidades de Lambayeque reporta niveles de agotamiento medio y ausencia de objetivos claros, lo que también fue mencionado por los encuestados como un problema recurrente; sin embargo, se percibe que donde se implementaron capacitaciones con enfoque psicosocial, estos efectos fueron atenuados.

Finalmente, la revisión documental evidenció que la frecuencia de las capacitaciones no ha sido homogénea en todas las áreas, y que en algunos casos no se cuenta con evaluaciones de impacto ni registros completos. Este hallazgo refuerza lo indicado por Memish (2017), quien enfatiza que las iniciativas en salud mental deben ir acompañadas de monitoreo continuo para asegurar su pertinencia y efectividad.

Capítulo V: Conclusiones

1. Se identificó que los programas de capacitación en salud mental desempeñan un papel clave dentro de la gestión organizacional, al facilitar la creación de espacios laborales más saludables, dinámicos y eficientes, lo que repercute positivamente en el bienestar integral del servidor público.
2. Las capacitaciones implementadas, aunque no homogéneas entre todas las áreas, abordan temáticas clave como manejo del estrés, comunicación y resolución de conflictos, lo que evidencia una intención institucional por fortalecer el desarrollo emocional del personal; no obstante, estas políticas aún requieren mayor estructura, continuidad y seguimiento.
3. Se confirmó la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las capacitaciones en salud mental y la productividad laboral (Rho de Spearman = 0.158; $p = 0.015$), particularmente en dimensiones como eficiencia en el cumplimiento de metas, calidad del trabajo y compromiso organizacional, validando así la hipótesis general planteada.
4. Los factores de las capacitaciones que demostraron mayor influencia en el bienestar y productividad laboral fueron la gestión del estrés, el uso de técnicas de mindfulness y la mejora de actitudes hacia la salud mental, lo que refleja la necesidad de priorizar estrategias prácticas que fortalezcan el autocuidado y la empatía en el entorno laboral.
5. Los trabajadores que no recibieron capacitaciones mostraron menor satisfacción laboral, menor capacidad de afrontamiento y mayores dificultades para identificar signos de agotamiento, lo que refuerza la importancia de implementar este tipo de formación de forma transversal, continua y con enfoque preventivo en ambas instituciones.

Capítulo VI: Recomendaciones

1. Se sugiere consolidar políticas de formación permanente con enfoque preventivo y psicosocial, que fomenten una cultura organizacional centrada en el cuidado emocional y el bienestar integral del personal, incorporándolas en el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) anual de cada municipalidad.
2. Es fundamental que las capacitaciones se realicen de manera continua y no de forma esporádica, con una frecuencia mínima trimestral, incluyendo estrategias prácticas como manejo del estrés, resolución de conflictos y liderazgo emocional, adaptadas a las necesidades específicas de cada área.
3. Se recomienda institucionalizar una política de bienestar emocional que integre las capacitaciones dentro del plan anual de desarrollo del talento humano, asegurando su sostenibilidad mediante la definición de indicadores de impacto y mecanismos de evaluación periódica.
4. La implementación de canales de apoyo psicológico dentro de la institución —como servicios de consejería, grupos de apoyo o convenios con psicólogos laborales— contribuiría a reducir el ausentismo, promover una cultura laboral armoniosa y disminuir la rotación del talento humano.
5. Finalmente, se recomienda fomentar una cultura organizacional de respeto y no estigmatización hacia los problemas de salud mental, generando conciencia en cada nivel de la estructura institucional respecto a la importancia de un entorno laboral empático, seguro y saludable.

Referencias

- Aguilar, J., y Marlo, O. (2015). Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Regional Lambayeque. Universidad Señor de Sipán. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/3100/Aguilar_Zapana_Juan_a.pdf
- Aguirre, R., Vauro, R., y Labarthe, J. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13591.78249>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2017). Directiva para la gestión de la capacitación en las entidades públicas. SERVIR. <https://www.servir.gob.pe/capacitacion/>
- Carrion Colchado, B. J. (2019). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Zaña. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7754>
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano (3.^a ed.). McGraw-Hill.
- Congreso de la República del Perú. (2011). Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>
- Congreso de la República del Perú. (2013). Ley N° 30057: Ley del Servicio Civil. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/>
- Demerouti, E., y Bakker, A. B. (2017). Teoría de las exigencias y recursos del trabajo: hacer un balance y mirar hacia el futuro. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- El Peruano. (2019). Ley de Salud Mental N° 30947. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1772004-1>
- Felipa Toledo, J. L. (2021). Estrés y desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad distrital de Lima. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72006>
- Fisher Gonzales, M. A. (2020). Salud mental y autocuidado: Prácticas organizacionales y de capacitación en funcionarios y funcionarias de la ilustre Municipalidad de El Bosque. Universidad Academia de Humanismo Cristiano. <https://bibliotecadigital.academia.cl/server/api/core/bitstreams/fc32c6e2-3936-4315-877f-ce869c33ec34/content>
- Fleming, W. (2024). Resultados del bienestar de los empleados a partir de intervenciones de salud mental a nivel individual: evidencia transversal del Reino Unido. *Industrial Relations Journal*, 55(1), 4–27. <https://doi.org/10.1111/irj.12418>

- Herrera, S., Granadillo, E., y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47–60. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047
- Intriago, J., y Zambrano, M. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Espacios*, 44(3), 5. <https://revistaespacios.com/a23v44n03/a23v44n03p05.pdf>
- Llatas Vásquez, E. C. (2024). Manejo del estrés laboral para la gestión de la calidad en una municipalidad de la región de Lambayeque. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/138510>
- Memish, K. (2017). Salud mental en el lugar de trabajo: una revisión internacional de directrices. *Preventive Medicine*, 101, 213–222. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2017.04.013>
- Mingote, J. C., y Núñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500015
- Ministerio de Salud del Perú (MINSA). (2018). Resolución Ministerial N° 935-2018/MINSA. MINSA. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/201386-935-2018-minsa>
- Mousa, M., y Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organisations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Ríos, I., y Casal, M. (2009). Standards for the preparation and writing of psychology review articles. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 9(2), 329–344. <https://www.aepc.es/ijchp/ref-es-326.pdf>
- Saldarriaga Ramírez, M. A. (2022). Salud mental en el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Nacional de Alimentación Escolar Qali-Warma. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93795/Saldarriaga_RMA-SD.pdf
- Sánchez, C. (2021). Revisión bibliográfica: factores asociados al bienestar laboral en las organizaciones. *Politécnico Grancolombiano*. https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6541/ENTREGA_FINAL.pdf

UPTURN. (2023). Impacto de la salud mental en la productividad laboral. UPTURN Consulting.

Veramendi, N. (2020). Depresión y productividad laboral en el periodo de la pandemia del SARS-COV-2-Huánuco. Universidad de Huánuco. <http://repositorio.udh.edu.pe/>

Anexos

Anexo 1: Fotos del Trabajo de Campo

Imagen 1: Trabajadora en entrevista semiestructurada.

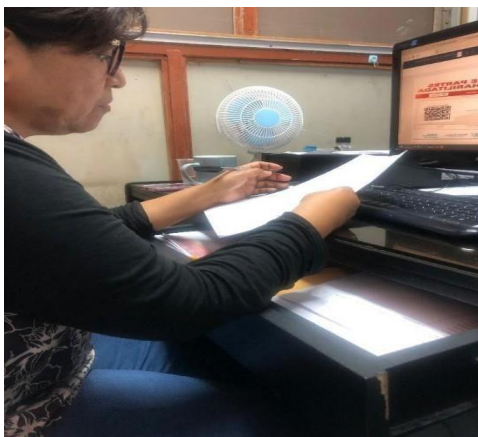
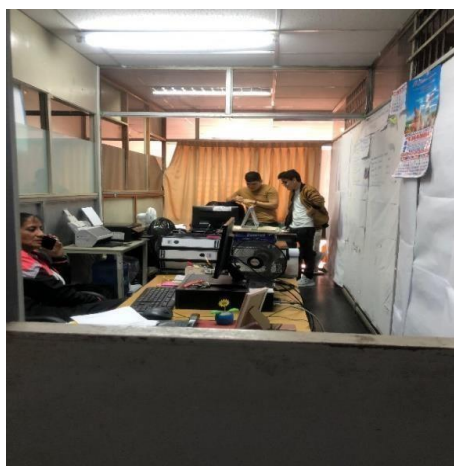


Imagen 2: Trabajadora respondiendo la encuesta.



Imagen 3: Trabajadores respondiendo encuestas y entrevistas.



Anexo 2: Cuestionario — Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO SOBRE POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN EN SALUD MENTAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Municipalidades de Chiclayo y José Leonardo Ortiz — 2024

Estimado/a servidor/a público/a: El presente cuestionario forma parte de una investigación académica de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. La información es estrictamente confidencial y se utilizará únicamente con fines académicos. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Instrucciones: Marque con una X la opción que mejor refleje su opinión.

		1 Muy en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Neutral	4 De acuerdo	5 Muy de acuerdo
Variable 1: Políticas de Capacitación en Salud Mental						
Dimensión 1: Conocimientos sobre Salud Mental						
<i>Indicador: Grado de entendimiento de los conceptos fundamentales de salud mental</i>						
1	Tengo un entendimiento sólido de los conceptos básicos de salud mental abordados en las capacitaciones.					
2	Las capacitaciones ampliaron mi comprensión sobre la importancia de la salud mental en el ámbito laboral.					
3	Las capacitaciones aumentaron en mí la importancia de prevenir problemas de salud mental en el trabajo.					
<i>Indicador: Habilidad para reconocer señales de problemas de salud mental</i>						
4	Las capacitaciones me brindaron herramientas para identificar señales de problemas de salud mental en otros.					
5	Me siento capacitado/a para identificar problemas de salud mental en mi entorno de trabajo.					
6	Me siento más seguro/a al identificar signos de agotamiento mental en mis colegas.					
<i>Indicador: Familiaridad con los recursos disponibles para brindar apoyo</i>						
7	Conozco los recursos que la municipalidad ofrece para apoyo en salud mental (atención psicológica, programas de bienestar).					
8	He utilizado alguna herramienta o recurso de la municipalidad para apoyar mi salud mental.					
9	Las capacitaciones incrementaron mi disposición a utilizar los recursos de salud mental de la municipalidad.					
Dimensión 2: Estrategias de Afrontamiento						
<i>Indicador: Habilidad para manejar el estrés laboral</i>						
10	Las capacitaciones mejoraron mis habilidades para controlar el estrés en mi entorno de trabajo.					
11	Me siento más efectivo/a manejando el estrés en mi entorno de trabajo.					
12	Las capacitaciones me enseñaron a mantener la calma bajo presión en el trabajo.					
<i>Indicador: Uso de técnicas de relajación y mindfulness</i>						
13	Las capacitaciones me proporcionaron herramientas de relajación o mindfulness que aplico en mi vida laboral.					
14	Las capacitaciones me ayudaron a reducir mi ansiedad en el trabajo mediante técnicas de mindfulness.					
15	Pongo en práctica las técnicas de relajación o mindfulness aprendidas tanto en mi vida laboral como personal.					
<i>Indicador: Capacidad para establecer límites saludables en el trabajo</i>						
16	Las capacitaciones me ayudaron a establecer límites saludables entre mi vida personal y laboral.					

17	Soy más capaz de manejar la carga laboral sin afectar mi bienestar personal.					
18	Las capacitaciones me dieron estrategias para evitar el agotamiento laboral.					
Dimensión 3: Estigma y Actitudes						
<i>Indicador: Nivel de aceptación hacia personas con problemas de salud mental</i>						
19	Las capacitaciones influyeron en mi aceptación hacia compañeros con dificultades en su salud emocional.					
20	He mejorado mi disposición a apoyar a colegas que enfrentan problemas de salud mental.					
21	El ambiente laboral de la municipalidad fomenta la inclusión de personas con problemas de salud mental.					
<i>Indicador: Actitud favorable hacia la búsqueda de ayuda ante problemas de salud mental</i>						
22	Después de las capacitaciones, me siento más dispuesto/a a buscar ayuda ante dificultades en mi salud mental.					
23	Si enfrente un problema de salud mental, recurriría a los recursos de la municipalidad.					
24	Me siento cómodo/a pidiendo ayuda a un supervisor o colega en caso de tener ansiedad o depresión.					
<i>Indicador: Percepción sobre la relevancia de la salud mental en el entorno laboral</i>						
25	Las capacitaciones cambiaron mi percepción sobre la relevancia de la salud mental en el trabajo.					
26	Creo que las políticas de salud mental en mi municipalidad son esenciales para mejorar el ámbito laboral.					
27	La promoción de la salud mental en la municipalidad es tan importante como otros programas de bienestar.					

Variable 2: Bienestar y Productividad Laboral		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
Dimensión 1: Satisfacción Laboral						
<i>Indicador: Nivel de satisfacción con el ambiente de trabajo</i>						
1	Me siento satisfecho/a con el ambiente de trabajo que ofrece la municipalidad.					
2	El ambiente de trabajo ha mejorado gracias a las políticas de salud mental.					
3	Me siento valorado/a en mi lugar de trabajo desde que se implementaron las políticas de salud mental.					
<i>Indicador: Percepción de reconocimiento y valoración en el trabajo</i>						
4	Me siento valorado/a por mis superiores y compañeros de trabajo.					
5	Las políticas de salud mental han influido en el reconocimiento que recibo por mi trabajo.					
6	Las capacitaciones de salud mental han contribuido a mejorar la forma en que me valoran en el trabajo.					
<i>Indicador: Grado de realización personal en el trabajo</i>						
7	Mi trabajo en la municipalidad me brinda alta realización personal.					
8	Me siento más realizado/a desde que participo en las capacitaciones de salud mental.					
9	Mi bienestar mental ha mejorado mi satisfacción general con el trabajo.					
Dimensión 2: Compromiso Organizacional						
<i>Indicador: Nivel de identificación con los objetivos de la municipalidad</i>						
10	Me siento identificado/a con los objetivos y metas de la municipalidad.					
11	Las capacitaciones en salud mental me permitieron alinearme mejor con los objetivos organizacionales.					
<i>Indicador: Disposición para realizar esfuerzos adicionales por la organización</i>						
12	Estoy dispuesto/a a realizar esfuerzos adicionales para mejorar la municipalidad.					

13	Las capacitaciones influyeron en mi motivación para hacer más por la organización.					
14	Las políticas de salud mental aumentaron mi motivación para proponer mejoras en mi equipo.					
<i>Indicador: Intención de permanencia en la institución</i>						
15	Mi satisfacción con las iniciativas de salud mental influye en mi decisión de continuar en la organización.					
16	Las capacitaciones fortalecieron mi interés por desarrollar una carrera a largo plazo en la municipalidad.					
Dimensión 3: Eficiencia en el Trabajo						
<i>Indicador: Cumplimiento de metas y objetivos laborales</i>						
17	Cumplo eficientemente con los fines y planes de mi puesto de trabajo.					
18	Las capacitaciones en salud mental mejoraron mi rendimiento en el cumplimiento de metas.					
19	Las políticas de salud mental mejoraron mi capacidad para gestionar múltiples tareas sin comprometer el rendimiento.					
<i>Indicador: Calidad del trabajo realizado</i>						
20	Estoy satisfecho/a con la calidad de mi trabajo.					
21	Mi productividad ha mejorado gracias a las estrategias de salud mental aprendidas en las capacitaciones.					
22	La salud mental en el trabajo ha influido positivamente en la precisión y calidad de mis tareas.					
<i>Indicador: Tiempo requerido para completar tareas asignadas</i>						
23	Las capacitaciones en salud mental me permitieron gestionar mejor mi tiempo en el trabajo.					
24	Soy más eficiente en la gestión de mi carga laboral después de las capacitaciones.					
25	Las capacitaciones mejoraron mi capacidad para entregar resultados dentro de los plazos establecidos.					
Dimensión 4: Ausentismo						
<i>Indicador: Frecuencia de ausencias por problemas de salud mental</i>						
26	Las capacitaciones han reducido mi necesidad de tomar días libres por agotamiento mental.					
27	Me siento más capaz de gestionar mi salud mental sin ausentarme del trabajo.					
<i>Indicador: Duración promedio de las ausencias laborales</i>						
28	Mi capacidad para gestionar el estrés ha reducido la duración de mis ausencias laborales.					
29	Me siento más preparado/a para reincorporarme rápidamente al trabajo tras una ausencia por salud mental.					
<i>Indicador: Impacto de las ausencias en la productividad del equipo</i>						
30	Las capacitaciones en salud mental lograron que mis ausencias tengan menor impacto en la eficiencia del equipo.					
31	Gracias a las políticas de salud mental, mi equipo mejoró en la adaptación ante ausencias de compañeros.					

Anexo 3: Guía de Entrevista Semiestructurada

GUÍA DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN EN SALUD MENTAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Datos del entrevistado/a (confidenciales):

Área de trabajo: _____ Años en la institución: _____ Fecha: _____

Instrucciones para el entrevistador: Esta guía es orientativa. Las preguntas pueden adaptarse al flujo de la conversación. Garantice la confidencialidad al entrevistado antes de iniciar.

Bloque 1: Conocimiento y acceso a capacitaciones

1. ¿Ha recibido capacitaciones relacionadas con salud mental en su institución? ¿Con qué frecuencia?
2. ¿Cuáles son los temas que se han abordado en esas capacitaciones?
3. ¿Cómo se enteró de la existencia de estas capacitaciones? ¿Fueron de participación obligatoria o voluntaria?

Bloque 2: Percepción sobre el impacto de las capacitaciones

4. ¿Considera que las capacitaciones recibidas le han proporcionado herramientas útiles para su trabajo diario?
¿De qué manera?
5. ¿Ha notado algún cambio en su bienestar emocional o en su rendimiento laboral a partir de estas capacitaciones?
6. ¿En qué aspectos cree que las capacitaciones podrían mejorar para ser más efectivas?

Bloque 3: Ambiente laboral y cultura institucional

7. ¿Cómo describiría el ambiente de trabajo en su área en relación con la salud emocional?
8. ¿Siente que su institución se preocupa genuinamente por el bienestar mental de sus trabajadores?
9. ¿Existe algún mecanismo de apoyo psicológico o emocional disponible para los trabajadores en su institución?

Bloque 4: Recomendaciones

10. ¿Qué tipo de capacitaciones o programas considera que harían mayor diferencia en el bienestar y productividad de los trabajadores municipales?
11. ¿Tiene alguna recomendación adicional para mejorar las políticas de salud mental en su institución?