



Resolución Directoral

No. 003-2021-MIMP/OGRH

Lima, 04-02-2021

Vista la Nota N° D000023-2021-MIMP-ODTH de fecha 02 de febrero de 2021, su acompañado el Informe N° 0001-2021-MIMP-SRSP de fecha 02 de febrero de 2021 y demás antecedentes administrativos que obran en el expediente.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 3º numeral 3.7 inciso c) del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete subsistemas que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos, dentro de los cuales se encuentra el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales y que comprende a su vez el proceso de Bienestar Social;

Que, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos" establece en su numeral 6.1.7 inciso ii literal b que, dentro del subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, se encuentra el proceso denominado Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual comprende las actividades orientadas a promover la prevención de riesgos de los servidores civiles en el ejercicio de su labor que puedan afectar su salud o integridad, así como la protección del patrimonio de la entidad y el medio ambiente;

Que, el literal d de la misma disposición legal establece a su vez que dentro del subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, se encuentra también el proceso denominado Cultura y Clima Organizacional, en donde se precisa que el Clima Organizacional se encuentra orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo;

Que, el artículo 72º numeral 72.2 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que toda entidad es competente para realizar las tareas materiales internas para el eficiente cumplimiento de su misión y objetivos, así como para la distribución de las atribuciones que se encuentren comprendidas dentro de su competencia;

Que, el artículo 76º numeral 76.1 de dicha norma legal, establece a su vez que el ejercicio de la competencia es una obligación directa del órgano administrativo que la tenga atribuida como propia;

Que, a este respecto, el artículo 46º del Reglamento de Organización y Funciones del MIMP establece que la estructura de la Oficina General de Recursos Humanos cuenta con dos unidades orgánicas: la Oficina de Desarrollo del Talento Humano y la Oficina de Procesos Técnicos de Personal;

Que, adicionalmente, el Manual de Organización y Funciones del MIMP establece en su parte pertinente (Capítulo III, página 270, acápite II, numerales 6 y 9) que una de las funciones específicas del Director/a II de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano es formular, proponer, coordinar y ejecutar las actividades inherentes al desarrollo y la gestión del talento humano, así como promover las condiciones de trabajo que garanticen la salud y seguridad ocupacional;

Que, en este contexto, mediante Nota N° D000023-2021-MIMP-ODTH de fecha 02 de febrero de 2021 y su acompañado el Informe N° 0001-2021-MIMP-SRSP de fecha 02 de febrero de 2021, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano remitió a la Oficina General de Recursos Humanos el documento denominado “PLAN DE PREVENCIÓN DE SALUD MENTAL Y CLIMA LABORAL PARA LOS/LAS TRABAJADORES/AS DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES”;

Que, en dicho documento se precisa que su finalidad de aportar al bienestar psicológico y social de los colaboradores con el fin de reducir el estrés, miedo, estigmatización y/o sensación de soledad causado por la coyuntura de la pandemia del COVID-19 y las restricciones establecidas de distanciamiento social, con el fin de prevenir que ello decante en trastornos de salud mental como la ansiedad y/o la depresión, así como promover la colaboración interna y generar compromiso para mejorar el clima organizacional y lograr los objetivos de la institución;

Que, asimismo, se verifica que el objetivo general del documento antes mencionado es fomentar el bienestar emocional en los/las trabajadores/as del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a fin de prevenir los trastornos mentales a causa de la pandemia del COVID-19, así como fortalecer el clima laboral de la institución;

Que, mediante Memorándum Múltiple N° D000063-2019-MIMP-OGRH de fecha 21 de noviembre de 2019, la Oficina General de Recursos Humanos emitió disposiciones específicas para coadyuvar al fortalecimiento del control interno, en donde se precisó que, de conformidad con el artículo 7º de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, el control interno previo y simultáneo es ejercido por los funcionarios y servidores que ejecutan actuaciones administrativas como responsabilidad propia de las funciones que le son inherentes y que el control interno posterior es ejercido por sus responsables superiores;

Que, en tal sentido, corresponde emitir la resolución aprobando el documento denominado “PLAN DE PREVENCIÓN DE SALUD MENTAL Y CLIMA LABORAL PARA LOS/LAS TRABAJADORES/AS DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES” y disponer las demás acciones necesarias para cautelar su adecuada difusión y cumplimiento;

Con el visto bueno del Director II de la Oficina de Desarrollo del Talento Humano; y, De conformidad con las competencias establecidas en la Ley del Servicio Civil, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.



Resolución Directoral

No. 003-2021-MIMP/OGRH

Lima, 04-02-2021

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el documento denominado “**PLAN DE PREVENCIÓN DE SALUD MENTAL Y CLIMA LABORAL PARA LOS/LAS TRABAJADORES/AS DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES**” elaborado por la Oficina de Desarrollo del Talento Humano, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- REMITIR copia de la presente resolución a la Secretaría General y a la Oficina de Desarrollo del Talento Humano para su conocimiento y fines pertinentes.

Artículo 3°.- ENCARGAR a la Oficina de Desarrollo del Talento Humano la oportuna difusión del documento denominado “**PLAN DE PREVENCIÓN DE SALUD MENTAL Y CLIMA LABORAL PARA LOS/LAS TRABAJADORES/AS DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES VULNERABLES**”, así como gestionar su publicación en el portal institucional de la entidad y cautelar su adecuado y oportuno cumplimiento en el ámbito de sus competencias administrativas.

Regístrese y comuníquese,



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

**PLAN DE PREVENCIÓN DE
SALUD MENTAL Y CLIMA
LABORAL PARA LOS/LAS
TRABAJADORES/AS DEL
MINISTERIO DE LA MUJER Y
POBLACIONES VULNERABLES**

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	FINALIDAD	3
III.	ALCANCE	3
IV.	BASE LEGAL	4
V.	OBJETIVO	4
5.1.	Objetivo General	4
5.2.	Objetivos Específicos	4
VI.	CONSIDERACIONES GENERALES	5
6.1.	Definiciones Operativas	5
VII.	DESARROLLO	7
7.1.	Temas recurrentes en pandemia	7
7.1.1.	Reacción a estrés agudo	7
7.1.2.	Trastornos de adaptación	7
7.1.3.	Problemas de ansiedad	8
7.1.4.	Episodio Depresivo	8
7.1.5.	Trastorno de estrés postraumático	9
7.2.	Pilares	10
7.2.1.	Bienestar Emocional	¡Error! Marcador no definido.
7.2.2.	Comunicación	10
7.2.3.	Liderazgo y Trabajo en Equipo	11
7.2.4.	Vida Saludable	¡Error! Marcador no definido.
7.2.5.	Identificación y compromiso	12
7.2.6.	Camaradería	12
7.2.7.	Reconocimiento del trabajo	12
VIII.	ANEXOS	13

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la pandemia del COVID-19, está generando secuelas en la salud mental de las personas, quienes presentan emociones de miedo a la muerte, sentimientos de soledad, tristeza e irritabilidad debido al alto índice de contagio en la que cada vez aumenta más los casos confirmados y muertes en el mundo. Esta situación genera emociones y pensamientos negativos en las personas y se extiende amenazando la salud mental de los/las trabajadores/as en contextos laborales y sociales.

Asimismo, el cambio y la adaptación a nuevos comportamientos en el trabajo presencial o remoto, los nuevos hábitos en casa, añadido el miedo al contagio generan altos niveles de estrés, ansiedad y disminución de la motivación laboral, que pueden perjudicar el desempeño óptimo de los/las trabajadores/as.

En esa medida, el Plan de Prevención de Salud Mental y Clima Laboral, constituye un instrumento que permite al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables enfrentar de forma adecuada la prevención de la salud mental de sus trabajadores, promoviendo el bienestar mediante la promoción del cuidado, autocuidado y cuidado mutuo para mitigar el impacto de la pandemia del COVID - 19.

II. FINALIDAD

Aportar al bienestar psicológico y social de los colaboradores con el fin de reducir el estrés, miedo, estigmatización y/o sensación de soledad causado por la coyuntura de la pandemia COVID-19 y las restricciones establecidas de distanciamiento social, con el fin de prevenir que ello decante en trastornos de salud mental como la ansiedad y/o la depresión. Asimismo, promover la colaboración interna y generar compromiso para mejorar el clima organizacional y lograr los objetivos de la institución.

III. ALCANCE

El Plan de Prevención de Salud Mental y Clima Laboral, está dirigido a todos los/las servidores/as civiles del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, bajo los

alcances del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo 1057.

IV. BASE LEGAL

- Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, que establece la Guía para la Prevención del Coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral.
- Resolución Ministerial N° 186-2020-MINSA, que aprueba la Guía Técnica para el cuidado de la Salud Mental de la Población Afectada, Familias y Comunidad, en el contexto del COVID-19.
- Resolución Ministerial N° 312-2020-MINSA, que aprueba la Directiva Sanitaria N° 101-MINSA/2020/DGIESP, Directiva Sanitaria que establece disposiciones para brindar información y acompañamiento psicosocial a pacientes hospitalizados con infección por COVID-19 y sus familiares.
- Resolución Ministerial 363-2020-MINSA, que aprueba el documento Técnico “Plan de Salud (En el contexto COVID-19 – Perú, 2020-2021).
- Resolución Ministerial N° 972-2020-MINSA, que aprueba el Documento Técnico “Lineamientos para la vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19”.
- Resolución Ministerial N° 476-2020-MINSA, que aprueba la Guía Técnica de Primeros Auxilios Psicológicos.
- Resolución Ejecutiva N° 000006-2021-SERVIR-PE, que aprueba la Guía Operativa para la Gestión de Recursos Humanos durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19, versión 03.

V. OBJETIVO

5.1. Objetivo General

Fomentar el bienestar emocional en los/las trabajadores/as del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a fin de prevenir los trastornos mentales a causa de la pandemia COVID-19, asimismo de fortalecer el clima laboral de la institución.

5.2. Objetivos Específicos

- Promover el cuidado, autocuidado y cuidado mutuo de la salud mental para la concientización y sensibilización de los/as trabajadores/as del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Atender a los/las trabajadores/as con problemas de salud mental en el contexto de la COVID-19, fortaleciendo sus recursos individuales y grupales de afrontamiento.
- Fomentar el aprendizaje a través de la psicoeducación a los/as trabajadores/as del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Dar soporte emocional y ayuda de manera inmediata a los/as trabajadores/as del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Prevenir el agravamiento del estado psicológico de los/as trabajadores/as del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Fortalecer el liderazgo de los jefes que ayude a mejorar el clima laboral.

VI. CONSIDERACIONES GENERALES

6.1. Definiciones Operativas

Salud Mental

La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona materializa sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir al desarrollo de su comunidad.

Trastornos mentales

Los trastornos mentales son muy diversos y cada uno se acompaña de diferentes síntomas. No obstante, suelen caracterizarse por una combinación de pensamientos, emociones, comportamientos y relaciones sociales anormales.

Estrés laboral

Es una respuesta física y emocional que ocurre en consecuencia al desequilibrio entre la exigencia laboral y las capacidades, necesidades y/o los recursos disponibles del trabajador para cumplir con su labor.

Autocuidado

Capacidad para desarrollar recursos propios para autocuidarse y tomar el control de su propia vida. Se fundamenta en la autovaloración y autovalía para enfrentar la vida en la obtención de oportunidades para el logro de metas o sueños que contribuyen al empoderamiento y resiliencia.

Cuidado mutuo

Implica interés en el otro, generando cercanía horizontal en el actual momento de amenaza de la salud, la seguridad y la vida misma.

Riesgos psicosociales

Son aquellos riesgos derivados de la realización o exposición a actividades que generan una afectación real o potencial de la salud de los trabajadores a través del estrés y la aparición de afecciones como problemas cardiovasculares, respiratorios, inmunitarios, gastrointestinales, dermatológicos, endocrinológicos, musculo esqueléticos, mentales, psicosociales, entre otros.

Duelo

Es el impacto emocional producto de una pérdida significativa de uno o varios seres queridos o de algún otro bien que le da sentido a la vida, como es la pérdida de empleo o vivienda, la ruptura de la relación de pareja, etc.

Primeros Auxilios Psicológicos (PAP)

Es la intervención psicológica en el momento de crisis, entendiéndose como una ayuda breve e inmediata de apoyo a la persona para restablecer su estabilidad personal a nivel emocional, físico, cognitivo y conductual.

Instrumento de tamizaje

El uso de una prueba sencilla en una población saludable para identificar a aquellas personas que tienen riesgo de alguna enfermedad.

Pandemia de COVID-19

Es una pandemia de la enfermedad por coronavirus iniciada en 2019 (COVID-19), causada por el virus coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-

2)10. La Organización Mundial de la Salud la reconoció como una pandemia global el 11 de marzo de 2020.

VII. DESARROLLO

7.1. Temas recurrentes en pandemia

7.1.1. Reacción a estrés agudo

La reacción del estrés agudo es el trastorno transitorio de una gravedad importante que aparece en una persona sin otro trastorno mental aparente, como respuesta a un estrés físico o psicológico excepcional como el contexto del COVID-19. Los síntomas son muy variables y pueden incluir síntomas vegetativos, embotamiento, reducción del campo de la conciencia, entre otros, las personas muestran su vulnerabilidad e incapacidad de adaptación a la situación que atraviesan.

Este trastorno se incrementa ante:

- La alta tasa de mortalidad de los casos en personas mayores y comorbilidad física.
- La percepción de deterioro rápido de la situación clínica de los pacientes.
- El riesgo de ser contagiado o de contagiar a otros.
- La experiencia vivenciada asociada al aislamiento domiciliario obligatorio.
- El malestar producido por el uso de equipo de protección personal y/o la falta de contacto social.
- La tensión al permanecer pendiente de las nuevas disposiciones de salud pública.
- La estigmatización a las personas afectadas y sus familias.
- Las consecuencias económicas y sociales negativas en la persona, sus familias y comunidades.
- La pérdida del empleo o miedo a perder el mismo.
- Temor a la pobreza o pérdida de algún bien.
- El miedo percibido de sufrir discriminación en el contexto de la pandemia
- Cambio en el horario de trabajo y adaptación a nuevas formas de trabajo.

7.1.2. Trastornos de adaptación

Son estados de malestar subjetivo acompañados de alteraciones emocionales que, por lo general, interfieren con la actividad social y que aparecen en el período de

adaptación a un cambio significativo en la vida de una persona o a un acontecimiento vital estresante como puede ser el contexto de la pandemia por la COVID-19.

Las manifestaciones clínicas incluyen:

- Cambios en el estado de ánimo y afecto depresivo
- Síntomas de ansiedad
- Sentimiento de incapacidad para afrontar los problemas
- Incapacidad de planificar el futuro o de poder continuar en la situación presente
- Deterioro del cómo se lleva a cabo la rutina diaria.

7.1.3. Problemas de ansiedad

Los trastornos de ansiedad son aquellos en los que se presenta un nivel significativo de ansiedad que interfiere con el normal funcionamiento de la persona, presentándose como desproporcional a lo que la desencadena en comparación a las vivencias previas. En el curso crónico de estos trastornos de ansiedad, se suelen agregar síntomas depresivos, trastornos por consumo de sustancias psicoactivas, entre otros.

La ansiedad puede presentarse de:

- Manera continua como el trastorno de ansiedad generalizada.
- Manera episódica como en los trastornos fóbicos y el trastorno de pánico.

En el contexto de la pandemia por la COVID-19, puede intensificarse la experiencia de fobias específicas previas, aparición o reactivación de síntomas por trastorno obsesivo compulsivo, trastorno de ansiedad generalizada, miedo frente a la cercanía de la enfermedad y muerte, entre otros.

7.1.4. Episodio Depresivo

Es un trastorno del estado de ánimo transitorio o permanente, se caracteriza porque la persona presenta un humor triste, pérdida de la capacidad de interesarse y disfrutar de las cosas, disminución de su vitalidad que lleva a una reducción de su nivel de actividad y a un cansancio exagerado. Cuando la depresión empeora suele tener grandes dificultades para poder continuar desarrollando su actividad personal, familiar, laboral y social.

Las manifestaciones de los episodios depresivos:

- La disminución de la atención y concentración.
-

- La pérdida de la confianza en sí mismo y sentimientos de inferioridad.
- Las ideas de culpa y de ser inútil.
- Una perspectiva sombría del futuro.
- Los pensamientos y actos suicidas o de autoagresiones.
- Los trastornos del sueño.
- La pérdida del apetito.

Es importante identificar activamente estas manifestaciones a fin de detectar tempranamente la presencia de indicadores de alarma (riesgo suicida inminente, agitación psicomotriz, etc.), de encontrarse estos indicadores se derivará a la red de salud que este afiliado el trabajador para un abordaje psiquiátrico, posterior hacerle el seguimiento y acompañamiento psicológico.

7.1.5. Trastorno de estrés postraumático

Es un trastorno que surge como respuesta tardía o diferida a un acontecimiento estresante o situación de naturaleza amenazadora o catastrófica, como el contexto de la pandemia COVID-19. El comienzo inicia después de semanas de exposición al trauma y puede durar años, con curso fluctuante.

Las manifestaciones del trastorno de estrés postraumático:

- Episodios reiterados de reexperimentación del trauma.
- Embotamiento emocional.
- Evitación de actividades y situaciones evocadoras al trauma.
- Estado de hiperactividad vegetativa.
- Síntomas de ansiedad y depresivos.

El abordaje incluye una valoración clínica integral por el equipo de salud mental y de acuerdo a gravedad o la presencia indicadores de alarma (riesgo suicida inminente, agitación psicomotriz, etc.), de encontrarse estos indicadores se derivará a la red de salud que este afiliado el trabajador para un abordaje psiquiátrico, posterior hacerle el seguimiento y acompañamiento psicológico.

7.2. Pilares

7.2.1. Bienestar Emocional

El acompañamiento y apoyo emocional continuo es necesario para que el personal reestablezca el equilibrio y afronten de manera más efectiva las situaciones que los desbordan, tras estar experimentando la coyuntura de la pandemia COVID-19 y las restricciones establecidas de distanciamiento social.

Acciones recomendadas:

- Formación de un equipo **“Salud MIMP”** de respuesta rápida al COVID-19. Integrado por un (a) médico (a) asistencial, un (a) médico (a) ocupacional, un (a) psicólogo (a), un (a) trabajador(a) social y un (a) representante de SST.
- Elaborar un tamizaje virtual de soporte emocional y psicológico.
- Elaborar una guía de Atención Telefónica **“telepsicología”** para los trabajadores del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables.
- Soporte individual emocional y psicológico con cada trabajador a través de llamadas telefónicas u otros medios digitales (whatsapp, video-llamadas y/o correo).
- Se realizarán talleres on-line **“Espacio virtual”**, con la finalidad de generar espacios para compartir y fortalecer el aprendizaje sobre herramientas que ayuden a gestionar las emociones y competencias (Video grabado y/o transmisión en vivo para absolver consultas en el momento).
- Realizar psicoeducación a los trabajadores a través de guías de manejo de estrés, ansiedad y depresión.
- Enviar Tarjetas virtuales con recomendaciones de salud emocional.
- Enviar Tarjetas virtuales de pautas para un balance entre la vida familiar y laboral para la modalidad de trabajo remoto como para cuando se retorne a labores.

7.2.2. Comunicación

La comunicación es primordial en la institución y en los equipos de trabajo, por lo que será necesario que se desarrolle una comunicación constante, transparente y asertiva para generar confianza ante la coyuntura de incertidumbre a través de llamadas telefónicas u otros medios digitales (whatsapp, video-llamadas y/o correo).

Acciones recomendadas:

- Recordatorios sobre sitios web seguros para la búsqueda de información sobre el COVID-19.
- Recordatorios sobre el respeto de la confidencialidad de nuestros compañeros respecto a su situación médica.
- Recordatorios sobre el uso de vestimenta, medios de transporte y alimentación.
- Poner énfasis en noticias positivas internas: Cumpleaños, agradecimientos, cumplimiento de metas internas, etc.

- Realizar Charlas On-line sobre estigmatización respecto a casos raciales, personas o compañeros que hayan tenido COVID-19.

7.2.3. Liderazgo y trabajo en equipo

En estos momentos inciertos es crucial guiar a las jefaturas para gestionar sus equipos y que puedan adaptar su estilo de liderazgo y comunicación según las necesidades del entorno, de la institución y de los equipos.

Acciones recomendadas:

- Realizar talleres virtuales que fortalezcan el liderazgo y trabajo en equipo para mejorar el rendimiento del trabajador.
- Enviar Tarjetas virtuales de pautas para los jefes sobre liderazgo y comunicación asertiva.
- Realizar un taller "Quick Win" para líderes y sus equipos de trabajo.
- Entrega de pautas para el desarrollo de liderazgo y comunicación asertiva con sus equipos (frases que no deben ser pronunciadas).
- Reuniones de jefaturas para exponer las dificultades y plantear estrategias comunes.
- Difusión de videos de jefes inspiradores, contando las mejores prácticas adoptadas.

7.2.4. Vida Saludable

El trabajo presencial, remoto o incluso las licencias obligatorias, son medidas a la cuales se deben adaptar los trabajadores, modificando por ello los retos laborales y nuestros quehaceres diarios. Asimismo, es importante proporcionar bienestar, asegurando el bienestar físico y mental, que permita promover un buen clima laboral a través de la implementación de las actividades en modalidad on-line o a distancia.

Acciones recomendadas para el bienestar (no presencial, con licencia):

- Videos que impliquen el desarrollo de ejercicio físico (clases de danza, deportes y karaoke).
- Difusión de recomendaciones de alimentación saludable.
- Difusión de material para realizar pausas activas.
- Horario flexible teniendo en cuenta que el nuevo contexto implica trabajar desde casa y en algunos casos con familia que atender.
- Difusión de material mejores prácticas laborales en casa (Trabajo Remoto).

Acciones recomendadas para el clima laboral (presencial y trabajo remoto):

- Celebraciones de cumpleaños virtuales.
- Videos de pausas activas online, grupal dos veces al día, por oficina.
- Generar confianza en el personal para mejorar la seguridad de sus espacios de trabajo y funciones, asegurando los medios de comunicación continuos.

7.2.5. Identificación y compromiso

Guiar a los colaboradores para que se conecten con los altos propósitos de la institución y del estado mientras viven los valores institucionales. Es importante recordarles cómo su contribución impacta en los objetivos de la institución y del país.

Acciones recomendadas:

- Realizar una mini campaña “Call to Action”, en la que se trabajen nuevas formas de salud, agradecimiento, uso de ascensores, uso del comedor, protocolos de bioseguridad en la casa y en el trabajo.
- Concursos de cómo se viven los valores de la institución en los equipos (Compromiso, Integridad, Solidaridad y Vocación de Servicio).
- Concursos de equipos seguros y saludables en base a las pautas entregadas.
- Generación de campañas internas para compartir buenas prácticas.
- Difusión de casos de equipos de éxito.

7.2.6. Camaradería

Los equipos de trabajo son mucho más productivos cuando existe confianza entre las personas y se manejan en entornos colaborativos. Por lo que para lograr la camaradería es importante que existan espacios de trabajo y de disfrute.

Acciones recomendadas:

- Difusión de videos cortos donde los colaboradores de diferentes áreas compartan conocimientos que les pueden ser útiles a colaboradores de otras áreas (Ejemplo: Cuáles son los pasos para elaborar una declaración jurada).
- Difusión de videos cortos donde los colaboradores de diferentes áreas compartan sus buenas prácticas en esta coyuntura (Ejemplo: Tips que les son útiles a ellos).
- Reuniones on-line de distensión (Cafés o desayunos virtuales entre pares y/o con superiores).
- Actividades familiares como concurso de fotos en familia.
- Actividades orientadas a los hijos de los colaboradores como concursos de dibujo.

7.2.7. Reconocimiento del trabajo

Es importante que los miembros del equipo de trabajo sepan qué se espera de ellos (no dar por sentado que está claro), en línea con los objetivos y valores de la organización. El reconocimiento aportará motivación y reforzará el compromiso.

Acciones recomendadas:

- Videos de reconocimiento al compromiso y al esfuerzo por parte de sus superiores y compañeros.
 - Premios individuales por alineamiento y cumplimiento a los valores.
-



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

- Premios para equipos por lograr el cumplimiento de las pautas para ser un equipo seguro y saludable. (Ejemplo: vales de consumo).

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de Autoreporte de Síntomas Psiquiátricos (SRQ) abreviado para el Tamizaje de Problemas de Salud Mental

N°	PREGUNTA	RESPUESTA	
		SI	NO
1	¿Ha tenido o tiene dolores de cabeza?		
2	¿Ha aumentado o disminuido su apetito?		
3	¿Ha dormido o duerme mucho o duerme muy poco?		
4	¿Se ha sentido o siente nervioso/a o tenso/a?		
5	¿Ha tenido tantas preocupaciones que se le hace difícil pensar con claridad?		
6	¿Se ha sentido muy triste?		
7	¿Ha llorado frecuentemente?		
8	¿Le cuesta disfrutar de sus actividades diarias?		
9	¿Ha disminuido su rendimiento en el trabajo, estudios o quehaceres de la casa?		
10	¿Ha perdido interés en las cosas que realiza?		
11	¿Se siente cansado/a, agotado/a con frecuencia?		
12	¿Ha tenido la idea de acabar con su vida?		
13	¿Ha sentido usted que una o varias personas han tratado de hacerle daño?		

**Se considera CASO PROBABLE si presenta al menos 5 ítems positivos*

**PERÚ**Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables**Anexo 2: Instrumento para el tamizaje de posibles problemas de salud mental ante el COVID-19****Lista de chequeo para trastorno por estrés postraumático –DSM5****PCL-5**

	Situacion	Nada en absoluto	Un poco	Moderadamente	Mucho	Extremadamente
1	Recuerdos no deseados, repetidos y perturbadores relacionados a una experiencia estresante.	0	1	2	3	4
2	Sueños perturbadores y repetidos relacionados a una experiencia estresante.	0	1	2	3	4
3	Sentir o actuar repentinamente como si la experiencia estuviera ocurriendo de nuevo (como si lo estuviera reviviendo)	0	1	2	3	4
4	Sentirse muy alterado cuando algo le recuerda la experiencia estresante .	0	1	2	3	4
5	Tener reacciones físicas (aumento de ritmo cardiaco, dificultad para respirar, sudoracion) cuando algo le recuerda la experiencia estresante.	0	1	2	3	4
6	Evitar recuerdos, pensamientos o sentimientos relacionados a la experiencia estresante.	0	1	2	3	4
7	Evitar recuerdos externos relacionados a la experiencia estresante (por ejemplo, evitar lugares, situaciones, personas o actividades que le recuerden el acontecimiento)	0	1	2	3	4
8	Dificultad para recordar aspectos importantes de la experiencia estresante.	0	1	2	3	4
9	Tener fuertes creencias negativa acerca de usted mismo, de otras personas o del mundo en general (por ejemplo. Pensamiento como estoy mal, no puedo confiar en nadie, el mundo es muy peligroso.	0	1	2	3	4
10	Culparse a usted mismo o a alguien mas por la experiencia o por lo que sucedió después.	0	1	2	3	4
11	Tener fuertes sentimientos negativos como miedo, horror, enojo, culpa o vergüenza.	0	1	2	3	4
12	Perdida de ineteres en actividades que antes disfrutaba.	0	1	2	3	4
13	Sentirte distante o cortante con las demas personas.	0	1	2	3	4
14	Dificultad para experimentar sentimientos positivos (por ejemplo, ser incapaz de sentirse feliz o sentir cariño por los demas)	0	1	2	3	4
15	Comportamiento irritable arranques de ira o actuar agresivo.	0	1	2	3	4
16	Tomar riesgos o hacer cosas que podrian hacerles daño.	0	1	2	3	4
17	Estar en estado de alerta vigilante o a la defensiva.	0	1	2	3	4
18	Sentirse alterado, angistuido o sobresaltado.	0	1	2	3	4
19	Tener dificultad para concentrarse.	0	1	2	3	4
20	Dificultad para dormir o mantenerse dormido.	0	1	2	3	4

Anexo 3: Primeros Auxilios Psicológicos

Los Primeros Auxilios Psicológicos son parte del acompañamiento psicosocial al cuidado de la Salud Mental de las personas afectadas, cuyo objetivo es facilitar la activación de las estrategias de afrontamiento de una forma eficaz ante la situación de crisis.

Componentes de actuación:

Observar: Priorizar la atención a personas vulnerables por edad, estado de salud y género.

Escuchar: Establecer relación con la persona afectada y generar vínculo para facilitar su recuperación. Si la persona se encuentra muy alterada se desarrollan técnicas de respiración y/o relajación para tranquilizarla

Conectar: Inicio de un vínculo horizontal y empático con la persona afectada, a fin de fomentar la estrategia de afrontamiento. Implica que la persona pueda atender sus necesidades prioritarias para disminuir el impacto de la situación crítica reciente.

Preguntas básicas para brindar Primeros Auxilios Psicológicos

1. ¿Quiénes necesitan los Primeros Auxilios Psicológicos?

Personas angustiadas y afectadas por una situación crítica reciente.

2. ¿Quién brinda los Primeros Auxilios Psicológicos?

Personal capacitado en Primeros Auxilios Psicológicos

3. ¿Cuándo se brindan los Primeros Auxilios Psicológicos?

Cuando existe trabajadores afectados por una situación crítica reciente.

4. ¿Dónde se brindan los Primeros Auxilios Psicológicos?

En un lugar seguro y protegido.



PERÚ

Ministerio
de la Mujer y
Poblaciones Vulnerables

Algunas pautas para los Primeros Auxilios Psicológicos (PAP) y /o contención psicológica:

- Permitir el desahogo emocional en los primeros segundos de la comunicación, luego comenzar a brindar respuestas.
 - Evitar confrontar con una persona en crisis o angustiada ya que el enojo u hostilidad forma parte de las reacciones esperables ante una emergencia como la que estamos atravesando.
 - Transmitir seguridad a través de mensajes claros y con un lenguaje sencillo.
 - Resaltar el carácter transitorio de esta situación.
 - El estrés, la angustia y el enojo -entre otras- son reacciones esperables.
 - No considerarlas como conductas “patológicas”, ya que en general se trata de reacciones esperables ante la situación que colectivamente se está atravesando.
 - Responder solamente lo que se pregunta.
 - Brindar únicamente información oficial, no hacer suposiciones ni avalar información no fundamentada.
 - Si la persona lo solicita o usted lo considera oportuno puede brindar información sobre las acciones que se están realizando para contener la pandemia.
 - Recomendar la búsqueda de información en momentos específicos durante el día (una o dos veces en horarios fijos).
 - En caso de que la persona mencione ideas o pensamientos suicidas, derivar Red de Salud en la cual este afiliado el trabajador para una intervención inmediata.
 - Evalué indicadores de respuestas no saludables tales como discurso incoherente, desordenado, aceleración en el habla que manifieste un estado de ansiedad y desborde, que requieren indicación de consulta a un especialista en salud mental.
 - Brindar información oficial actualizada y tenga presente siempre la fuente oficial de información OMS (Organización mundial de la salud), MINSA (Ministerio de salud del Perú) y Colegio de Psicólogos del Perú
-