REPUBLICA DEL PERU

Resolución Jefatural

N° 054-2021-MIDIS/SG/OGRH

Lima, 30 de julio de 2021

VISTO:

El Informe de Trabajo N° D000006-2021-MIDIS-OGRH-RSM de fecha 21 de junio de 2021 y el Memorado N° D000953-2021-MIDIS-OGRH de fecha 23 de junio de 2021, emitido por la Oficina General de Recursos Humanos; y el Informe de Trabajo N° D000136-2021-MIDIS-OPI de fecha 22 de julio de 2021, y el Memorando N° D000720-2021-MIDIS-OGPPM, de fecha 23 de junio de 2021, emitido por la Oficina de General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización.

PERÚ MIDIS

Firmado digitalmente por ZAPATA GALLO Jorge Alberto FAU 20545565359 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 02.08.2021 11:57:04 -05:00

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 29792, se creó el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, como organismo del Poder Ejecutivo que tiene personería jurídica de derecho público y constituye pliego presupuestal;

Que, el artículo 3 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, establece un Sistema Administrativo De Gestión de Recursos Humanos que comprende siete subsistemas, entre ellos el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales;

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que en lo relacionado al Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales considera que se encuentra integrado por procesos, siendo estos: a) Relaciones laborales individuales y colectivas b) Seguridad y Salud en el Trabajo, c) Bienestar Social, d) Cultura y Clima Organizacional y e) Comunicación Interna;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE se aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas” mediante la cual se establecen las actividades que corresponden a los procesos de cada Subsistema de Gestión de Recursos Humanos;

Que, mediante informe del Visto, la Oficina General de Recursos Humanos presentó la propuesta de “Plan de Salud Mental, Cultura Organizacional y Clima Laboral 2021 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS”, el cual tiene como objetivo: Promover el cuidado de la salud mental de los/as trabajadores/as del MIDIS con la finalidad de prevenir posibles trastornos psicológicos y fomentando, a su vez, la práctica de los valores institucionales para fortalecer la cultura de la entidad y mantener un adecuado clima laboral.

REPUBLICA DEL PERU

Resolución Jefatural

Que, mediante informe del Visto, la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y Modernización concluye en la emisión de opinión favorable en términos de planeamiento respecto a la propuesta de “Plan de Salud Mental, Cultura Organizacional y Clima Laboral 2021 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS”; toda vez que contribuye a la consecución del Objetivo Estratégico Institucional OEI.05 Fortalecer la Gestión Institucional, consignado en el Plan Estratégico Institucional PEI 2021-2024 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 083-2021-MIDIS.

Que, el artículo 45 literal i) del Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social aprobado por Resolución Ministerial N° 094-2020-MIDIS, faculta a la Oficina General de Recursos Humanos a expedir resoluciones en materia de su competencia disponiendo su ejecución;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 29792, Ley de Creación, Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social, y la Resolución Ministerial N° 094-2020-MIDIS que aprueba el Texto Integrado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.– APROBAR el Plan de Salud Mental, Cultura Organizacional y Clima Laboral 2021 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS para los/as servidores/as civiles de la Unidad Ejecutora 001: Sede Central del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y su anexo.

ARTÍCULO 2°.– DISPONER el obligatorio cumplimiento del presente Plan.

ARTÍCULO 3°.– DISPONER que el presente Plan sea publicado en el portal institucional del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social.

Regístrese y comuníquese,

FIRMADO DIGITALMENTE

PERÚ MIDIS

Firmado digitalmente por FLORES LEON Moises Danilo FAU 20545565359 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30.07.2021 16:35:34 -05:00

MOISÉS DANILO FLORES LEÓN
Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos
Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

PLAN DE SALUD MENTAL, CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL 2021 DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL – MIDIS

Aprobado por Resolución Jefatural Nº 054-2021-MIDIS/SG/OGRH

Etapa	Responsable	Cargo	Fecha	Firma digital
Formulado por:	Moisés Danilo Flores León	Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos	27/07/2021	PERÚ MIDIS Firmado digitalmente por FLORES LEON Moises Danilo FAU 20545565359 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 30.07.2021 16:34:50 -05:00
Revisado por:	Jorge Alberto Zapata Gallo	Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización	30/07/2021	PERÚ MIDIS Firmado digitalmente por ZAPATA GALLO Jorge Alberto FAU 20545565359 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 02.08.2021 11:03:02 -05:00
Aprobado por:	Moisés Danilo Flores León	Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos	30/07/2021	PERÚ MIDIS Firmado digitalmente por FLORES LEON Moises Danilo FAU 20545565359 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 02.08.2021 12:45:02 -05:00

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN 4
II. MARCO NORMATIVO 5
III. ALCANCE Y RESPONSABLES 6
IV. DIAGNÓSTICO 6
V. MARCO ESTRATÉGICO 8
VI. ACTIVIDADES 9
VII. PRESUPUESTO Y RESPONSABLES 11
VIII. CANALES DE COMUNICACIÓN 11
IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 11
X. ANEXOS 12

PLAN DE SALUD MENTAL, CULTURA ORGANIZACIONAL Y CLIMA LABORAL 2021 DEL MINISTERIO DE DESARROLLO E INCLUSIÓN SOCIAL – MIDIS

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que la pandemia por el COVID-19 ha provocado un incremento de la demanda de servicios de salud mental a nivel global, habiendo perturbado o paralizado dichos servicios en el 93% de los países del mundo.

Asimismo, se han identificado respuestas psicológicas negativas en la población, siendo la ansiedad, la depresión y el estrés las condiciones más exploradas, junto con el insomnio, la indignación y la preocupación por la propia salud y la de la familia, agravando los trastornos de salud mental ya existentes en algunas personas, así como el abuso de alcohol y/o sustancias psicoactivas. La literatura también señala que los trastornos psicológicos pueden también afectar al sistema inmunológico de las personas, volviendo a la persona en vulnerable al padecimiento de otras enfermedades.

Respecto a los/as pacientes diagnosticados con COVID-19, los síntomas de salud mental pueden ser tanto preexistentes, en cada paciente, como causados de forma aguda por el estrés de haber contraído el virus. Recientes estudios muestran que la misma enfermedad puede traer consigo complicaciones neurológicas y mentales, como estados delirantes, agitación o accidentes cerebrovasculares; tales efectos sobre el sistema nervioso parecen estar asociados a la disminución del aporte de oxígeno al cerebro, pero también en la capacidad del virus para infectar células nerviosas.

Por otra parte, últimas investigaciones evidencian la existencia efectos psicológicos negativos en pacientes supervivientes de la COVID-19, siendo que las personas pueden presentar angustia psicológica, así como síntomas de la enfermedad. Además, también se podría sumar un posible padecimiento del Síndrome de Terapia Intensiva, el cual se define como el deterioro por una enfermedad crítica y que persiste más allá del alta hospitalaria. Este síndrome se caracteriza por un deterioro de las funciones cognitivas, trastornos del estado del ánimo y secuelas físicas.

En cuando al ambiente laboral, este ha tenido que ser modificado radicalmente, migrando al trabajo remoto o mixto, con la finalidad de salvaguardar la salud de los/as trabajadores/as, lo que impactaría en las relaciones sociales en el trabajo y consecuentemente en el clima laboral de la entidad.

Por lo anteriormente descrito, se considera que una adecuada gestión de la cultura organizacional y del clima laboral se convierte en un factor fundamental para garantizar una saludable adaptación de las personas a la nueva normalidad.

El presente Plan constituye un instrumento que permitirá al MIDIS promover el cuidado de la salud mental de los/as trabajadores/as que se encuentran en trabajo presencial y remoto, a través de actividades de prevención de trastornos psicológicos y acciones para educar y prevenir la estigmatización y exclusión social para mantener un clima laboral adecuado, fomentando la práctica de los valores institucionales, que son la base de la cultura de la entidad.

II. MARCO NORMATIVO

- Decreto Supremo Nº 005-2012-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto Supremo Nº 007-2020-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley Nº 30947, Ley de Salud Mental.
- Resolución Ministerial Nº 055-2020-TR, que establece la “Guía para la Prevención del Coronavirus (COVID-19) en el ámbito laboral”.
- Resolución Ministerial Nº 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 Nº 312-2020-MINSA, que aprueba la Directiva Sanitaria Nº 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 Nº 363-2020-MINSA, que aprueba el documento Técnico “Plan de Salud en el contexto COVID-19 – Perú, 2020-2021”.
- Resolución Ministerial Nº 448-2020 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 Nº 476-2020-MINSA, que aprueba la “Guía Técnica de Primeros Auxilios Psicológicos”.
- Resolución Ministerial Nº 048-2017-MIDIS, que aprueba la Guía Nº 001-2017-MIDIS, "Guía para orientar las acciones de prevención y sanción del hostigamiento sexual en el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social”.
- Resolución Ministerial Nº 215-2020-MIDIS, que aprueba el “Código de Ética y Conducta del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social”.

- Resolución Ministerial Nº 073-2021-MIDIS, que aprueba el "Texto Integrado actualizado del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 030-2020-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19".
- Resolución Jefatural Nº 018-2021-MIDIS/SG/OGRH, que aprueba el "Plan de Bienestar Social 2021".
- Resolución Jefatural Nº N°025-2021-MIDIS/SG/OGRH, que aprueba el Plan de Comunicación Interna 2021 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS)".
- Resolución Jefatural Nº 029-2021MIDIS/SG/OGRH, que aprueba las modificaciones al "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social-MIDIS".

III. ALCANCE Y RESPONSABLES

3.1. Ámbito de aplicación

El presente Plan es de aplicación para todos/as los/as trabajadores/as (personal bajo cualquier modalidad contractual u orden de servicio) del MIDIS a nivel nacional.

3.2. Actores involucrados

La Oficina General de Recursos Humanos (OGRH), el/la titular de la entidad, funcionarios/as y directivos/as del primer nivel organizacional y responsables de órganos y unidades orgánicas.

IV. DIAGNÓSTICO

Se realizó la revisión de data sobre temas de salud física y salud mental, así como la aplicación de una encuesta breve complementaria llamada: "Talleres para el cuidado de la salud mental".

4.1. Análisis de las encuestas internas

En mayo de 2021 la OGRH ha realizado dos encuestas virtuales relacionadas al tema del presente Plan, las cuales se detallan a continuación:

4.1.1. "Ficha Sociofamiliar": Se obtuvo un total de 869, siendo la información más relevante la siguiente:

- El 68% de los encuestados afirma que algún o algunos familiares con los que vive requiere tratamiento médico constante.
- El 64% afirma ser padre o madre de familia.
- El 23% afirma sufrir de alguna enfermedad.
- En cuanto al estado civil, se tiene que el 38% se declara como soltero/a, el 36% casados/a, el 19% conviviente, el 6% divorciado/a y el 1% viudo/a.
- Sobre el tipo de vivienda, el 37% manifiesta vivir en una vivienda propia, el 37% en una vivienda familiar y el 26% en una vivienda una alquilada.

4.1.2. "Breve encuesta para el cuidado de tu Salud Mental": Se obtuvo un total de 280 respuestas anónimas, siendo la información más relevante la siguiente:

- El 58% se identificaron con el género femenino y el 42% con el masculino.
- El 40% se ubicaron en el rango de edad de 20 a 39 años, el 52% entre los 40 y 59 años y el 8% de 60 a más años.
- El 69% afirmaron haber perdido a una o más personas significativas desde el inicio de la pandemia.
- En la pregunta sobre experimentación de emociones en el transcurso de la pandemia por COVID-19, y en la cual se podía marcar más de una opción, se evidenció que:
    - El 74% marcó la opción "Estrés".
    - El 58% marcó "Ansiedad".
    - El 42% marcó "Miedo".
    - El 34% marcó "Tristeza profunda".
- En la pregunta sobre la realización de actividades para el autocuidado de la salud mental durante la época de pandemia, y en la cual se podía marcar más de una opción, se obtuvo que:
    - El 70% eligió la opción "Conversar con mi familia".
    - El 58% eligió "Mantener comunicación con mis redes de apoyo (familia, amistades, pareja)".
    - El 50% eligió "Mantener una alimentación saludable incluyendo variedad de frutas, verduras e ingesta de agua"
    - El 41% eligió "Practicar alguna actividad para liberar energía (deporte, baile, juego)".

- El 30% eligió “Organizar una pauta diaria (trabajo y ocio)”.
- El 28% eligió “Al sentirme angustiado/a o estresado/a me permito un “tiempo fuera” para buscar calma.”

- Finalmente, en la pregunta sobre comentarios, recomendaciones y/o sugerencias, los más resaltantes fueron los que transcriben a continuación:
  - *“Sí necesitamos charlas motivadoras, para que nos ayuden con todo el estrés que estamos cargando, por las excesivas noticias sobre la pandemia, la perdida de familiares, la enfermedad de nuestros parientes, etc.”*
  - *“Pueden dictar un taller de manejo del estrés y ansiedad.”*
  - *“Se sugiere capacitar a los jefes sobre el acompañamiento del personal en tiempo de pandemia.”*
  - *“Sería importante poder establecer de forma institucionalizada actividades para mejorar la salud mental del personal MIDIS.”*
  - *“Desarrollar talleres de terapia grupal.”*
  - *“Llamen a las personas cuyos familiares están con COVID-19”.*
  - *“El apoyo psicológico debe extenderse a los familiares.”*
  - *“Se recomienda establecer horas de desconexión digital para salvaguardar la salud mental.”*
  - *“Sería importante que durante los días de vacaciones podamos realmente tener el descanso, pero no se puede, hay encargos, es muy difícil desconectarse.”*
  - *“Establecimiento de horario de trabajo para trabajo remoto.”*

V. MARCO ESTRATÉGICO

5.1. Objetivo General:

Promover el cuidado de la salud mental de los/as trabajadores/as del MIDIS con la finalidad de prevenir posibles trastornos psicológicos y fomentando, a su vez, la práctica de los valores institucionales para fortalecer la cultura de la entidad y mantener un adecuado clima laboral.

5.2. Objetivos Específicos:

- Fomentar el cuidado de la salud mental a nivel personal, familiar y laboral para prevenir la aparición o agravamiento de posibles trastornos psicológicos.
- Promocionar una adaptación saludable de las/as trabajadores/as a la nueva normalidad generada por el contexto de la pandemia por COVID-19.
- Contribuir al fortalecimiento de la cultura institucional mediante la difusión de actividades que promuevan la práctica de los valores de la entidad en base al Código de Ética y Conducta (CEC) del MIDIS.
- Realizar una medición del clima laboral a través de una encuesta virtual que sirva como línea base para poder proponer planes de acción sobre los resultados.

5.3. Objetivo Estratégico / Acción Estratégica Institucional:

El presente Plan contribuye a la consecución del Objetivo Estratégico Institucional OEI.05 “Fortalecer la Gestión Institucional” y la AEI 05.05 “Competencias fortalecidas en los servidores del MIDIS” aprobada en el Plan Estratégico Institucional – PEI 2021 – 2024 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS; aprobado mediante Resolución Ministerial N° 083-2021-MIDIS.

VI. ACTIVIDADES

Utilizando como base lo descrito en el literal V. “DIAGNÓSTICO” del presente Plan, se han seleccionados los siguientes tópicos a ser abordar desde salud mental: Manejo del estrés, regulación de la ansiedad, afrontamiento del duelo, conocimiento de los síntomas de la depresión, prevención del síndrome de Burnout, higiene del sueño, primeros auxilios psicológicos y/o temas afines que el Ministerio de Salud (MINSA) y/o SERVIR puedan sugerir.

Asimismo, para el fortalecimiento de la cultural institucional se tomará como base al Código de Ética y Conducta (CEC) del MIDIS. Dicho CEC contiene 05 valores y 96 conductas a erradicar y a promover propuestos por los/as participantes de su diseño. La puesta en marcha de este instrumento está dirigida a mejorar la cultura organizacional de la entidad, orientándola hacia la integridad y ética en la función pública.

El CEC del MIDIS fue elaborado de forma participativa y su cumplimiento es liderado por la Oficina de Integridad Institucional (OII) contando con el apoyo de la OGRH para la difusión interna y la realización de actividades promocionales.

En efecto, para el logro de los objetivos propuestos en el presente Plan, se han establecido los siguientes cuatro ejes de trabajo (Anexo 1):

6.1. Eje de Prevención de la Salud Mental:

- **Objetivo:** Fomentar el cuidado de la salud mental a nivel personal, familiar y laboral para prevenir la aparición o agravamiento de posibles trastornos psicológicos.
- **Actividad:** Realizar webinars y/o difusión vía mailing de flyers y/o videos promocionales sobre el cuidado de la salud mental.

6.2. Eje de Formación Emocional:

- **Objetivo:** Promocionar una adaptación saludable de las/as trabajadores/as a la nueva normalidad generada por el contexto de la pandemia por COVID-19.
- **Actividades:**
  - Proponer y desplegar el “Programa de Formación Emocional del MIDIS” (Anexo 2).
  - Brindar sesiones de consejería psicológica de acuerdo con la pauta del “Protocolo de Consejería Psicológica del MIDIS” (Anexo 3).
  - Realizar el seguimiento psicológico puntual de acuerdo con la pauta del “Protocolo de Seguimiento Psicológico a pacientes confirmados de COVID-19 del MIDIS” (Anexo 4).

6.3. Eje de Cultura Organizacional:

- **Objetivo:** Contribuir al fortalecimiento de la cultura institucional mediante la difusión de actividades que promuevan la práctica de los valores de la entidad en base al Código de Ética y Conducta (CEC) del MIDIS.
- **Actividades:**
  - Realizar webinars y/o difusión vía mailing de flyers sobre los valores y condutas contenidos en el CEC del MIDIS.
  - Apoyar a la OII en la realización de minijuegos virtuales sobre diferentes temas relacionados a la ética en la entidad.
  - Apoyar a la OII en la realización de concurso artísticos (ensayo, poesía, acróstico, cuento y/o afines) sobre la ética en la función pública y en la entidad, haciendo uso de los valores priorizados en el CEC y las conductas plasmadas en dicho documento.

6.4. Eje de Clima Laboral:

- **Objetivo:** Realizar una medición del clima laboral a través de una encuesta virtual que sirva como línea base para poder proponer planes de acción sobre los resultados.
- **Actividad:** Aplicar una encuesta virtual de clima laboral en el MIDIS. (Anexo 5).

VII. PRESUPUESTO Y RESPONSABLES

El presente Plan ha sido formulado en base la “Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 150-2017-SERVIR-PE y a la “Guía operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-19”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 030-2020-SERVIR-PE.

Asimismo, el planteamiento de sus actividades ha recaído en los órganos y/o unidades orgánicas de la Sede Central del MIDIS y de los Subsistemas de Gestión de Recursos Humanos involucrados, siendo la Oficina General de Recursos Humanos responsable de la ejecución de las actividades del referido Plan. Por tanto, la ejecución de las actividades del plan no irroga recursos presupuestales.

VIII. CANALES DE COMUNICACIÓN

Los canales de comunicación interna a emplear para lograr los objetivos descritos en el presente Plan son los dispuestos en el “Plan de Comunicación Interna 2021 del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social – MIDIS”, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 025-2021-MIDIS/SG/OGRH.

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La OGRH es la oficina responsable de realizar el monitoreo y evaluación de los avances de las actividades dispuestas para los cuatro ejes de trabajo anteriormente descritos para el cumplimiento de los objetivos específicos.

Finalmente, el detalle de las frecuencias, unidades de medida, cantidades, responsables y costos, se detallan en el Anexo 1: Matriz de actividades para el seguimiento de los ejes de trabajo del presente Plan.

X. ANEXOS

- Anexo 1: Matriz de actividades de los ejes de trabajo.
- Anexo 2: Programa de Formación Emocional del MIDIS.
- Anexo 3: Protocolo de Consejería Psicológica del MIDIS.
- Anexo 4: Protocolo de Seguimiento Psicológico a pacientes COVID-19 confirmados del MIDIS.
- Anexo 5: Modelo de Encuesta Virtual de Clima Laboral del MIDIS.
- Anexo 6: Glosario de términos.

Anexo 1: Matriz de actividades para el seguimiento de los ejes de trabajo

Eje de Prevención de la Salud Mental						
Objetivo específico	**Actividad**	**Frecuencia**	**Unidad de medida**	**Cantidad**	**Responsable**	**Costo**
Fomentar el cuidado de la salud mental a nivel personal, familiar y laboral para prevenir la aparición o agravamiento de posibles trastornos psicológicos.	Realizar webinars y/o difusión vía mailing de flyers y/o videos promocionales sobre el cuidado de la salud mental.	Mensual	Listas de asistencia, encuestas, mailing de flyers y/o videos	05	Servicio de Psicología	S/. 0.00 Soles
Eje de Formación Emocional						
Objetivo específico	**Actividad**	**Frecuencia**	**Unidad de medida**	**Cantidad**	**Responsable**	**Costo**
Promocionar una adaptación saludable de las/as trabajadores/as a la nueva normalidad generada por el contexto de la pandemia por COVID-19.	Proponer y desplegar el “Programa de Formación Emocional del MIDIS” (Ver Anexo 2).	Mensual	Listas de asistencia y/o encuestas	05	Servicio de Psicología	S/. 0.00 Soles
	Brindar sesiones de consejería psicológica de acuerdo con la pauta del “Protocolo de Consejería Psicológica del MIDIS” (Ver Anexo 3).	Semanal y/o a demanda	Atenciones agendadas	05		
	Realizar el seguimiento psicológico puntual de acuerdo con la pauta del “Protocolo de Seguimiento Psicológico a pacientes confirmados de COVID-19 del MIDIS” (Ver Anexo 4).	Semanal y/o a demanda	Atenciones agendadas	05		

Eje de Cultura Organizacional						
Objetivo específico	**Actividad**	**Frecuencia**	**Unidad de medida**	**Cantidad**	**Responsable**	**Costo**
Contribuir al fortalecimiento de la cultura institucional mediante la difusión de actividades que promuevan la práctica de los valores de la entidad en base al Código de Ética y Conducta (CEC) del MIDIS.	Realizar webinars y/o difusión vía mailing de flyers sobre los valores y condutas contenidos en el CEC del MIDIS.	De acuerdo con el Plan de Comunicación Interna	Mailing de flyers y/o videos	05	Servicio de Psicología	S/. 0.00 Soles
	Apoyar a la OII en la realización de minijuegos virtuales sobre diferentes temas relacionados a la ética en la entidad.	Diciembre	Mailing de flyers y/o videos	01		
	Apoyar a la OII en la realización de concurso artísticos (ensayo, poesía, acróstico, cuento y/o afines) sobre la ética en la función pública y en la entidad, haciendo uso de los valores priorizados en el CEC y las conductas plasmadas en dicho documento.	Octubre	Mailing de flyers y/o videos	01		
Eje de Formación Emocional						
Objetivo específico	**Actividad**	**Frecuencia**	**Unidad de medida**	**Cantidad**	**Responsable**	**Costo**
Realizar una medición del clima laboral a través de una encuesta virtual que sirva como línea base para poder proponer planes de acción sobre los resultados.	Aplicar una encuesta virtual de clima laboral en el MIDIS. (Ver Anexo 5).	Anual	Mailing de las encuestas	01	Servicio de Psicología	S/. 0.00 Soles

Anexo 2: Programa de Formación Emocional

I. OBJETIVO

Promocionar herramientas educativas mediante talleres virtuales para que los/as asistentes a estos puedan fortalecer sus recursos personas para un afrontamiento saludable a situaciones críticas y emocionalmente demandantes.

II. ALCANCE

El presente Programa es de aplicación para todos/as los/as trabajadores/as (personal bajo cualquier modalidad contractual u orden de servicio) del MIDIS a nivel nacional.

III. RESPONSABILIDAD

Es responsable de la supervisión y ejecución del presente Programa, el Servicio de Psicología del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH) a través del/de la Psicólogo/a a cargo.

IV. ACTIVIDADES

4.1. Plan de comunicación: La difusión interna de las actividades se realizará mediante mailing de los “Miércoles de Salud Mental” para comunicar la realización de un taller un miércoles quincenalmente en horario de 4:30 PM a 5:30 PM.

4.2. Cronograma de los talleres virtuales:

N°	Taller	Fecha
1	¿Qué son las emociones?	09 de junio de 2021
2	Aprendamos a gestionar tus emociones	16 de junio de 2021
3	¿Qué es el estrés?	07 de julio de 2021
4	Aprendamos a manejar el estrés	14 de julio de 2021
5	¿Qué es la ansiedad?	04 de agosto de 2021
6	Aprendamos a regular la ansiedad	11 de agosto de 2021
7	¿Qué es el duelo?	22 de septiembre de 2021
8	Aprendamos cómo afrontar un duelo	29 de septiembre de 2021
9	¿Qué es la higiene del sueño?	20 de octubre de 2021

10	Aprendamos sobre hábitos saludables de sueño	27 de octubre de 2021
11	Primeros Auxilios Psicológicos	17 de noviembre de 2021
12	Cómo prevenir el acoso laboral	24 de noviembre de 2021

4.3. **Encuestas y evaluaciones:** Se tomará asistencia, encuestas de satisfacción y/o evaluación de conocimientos. Asimismo, las presentaciones serán compartidos con los/as asistentes vía correo electrónico.

4.4. **Incentivos:** Se planea la entrega de constancias de participación a los/as trabajadores/as que asistan al menos a ocho (08) talleres.

Anexo 3: Protocolo de Consejería Psicológica del MIDIS

I. OBJETIVO

Potenciar los recursos personales y fortalecer los estilos de afrontamiento ante los problemas de la vida diaria para prevenir el desarrollo de trastornos psicológicos y con el propósito de orientar oportunamente hacia la búsqueda de las mejores alternativas de solución para el/la consultante.

II. ALCANCE

El presente Protocolo es de aplicación para todos/as los/as trabajadores/as (personal bajo cualquier modalidad contractual u orden de servicio) del MIDIS a nivel nacional.

III. RESPONSABILIDAD

Es responsable de la supervisión y ejecución del presente Programa el Servicio de Psicología del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH) a través del/de la Psicólogo/a colegiado/a y habilitado/a.

IV. ACTIVIDADES

4.1. Los principios en la Consejería Psicológica:

- **Confidencialidad:** Toda la información proporcionada al/la psicólogo/a en las consultas es de carácter estrictamente confidencial; tal y como lo señala el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú.
- **Privacidad:** La consulta se desarrollará mediante llamado telefónica o videollamada donde no haya ningún tipo de interrupciones, ruidos molestos y sin la presencia de otras personas.

4.2. La labor del/de la psicólogo/a:

- Proveer información científica, clara, precisa y fácil comprensión que ayude al/a la consultante a tomar una decisión consciente y fundamentada.
- Facilitar que el/la consultante reflexione sobre lo que está ocurriéndole, sopesando las ventajas y desventajas de las posibles decisiones que deba tomar.

- Brindar soporte emocional al/a la consultante, facilitando la expresión de sus sentimientos y necesidades.
- Promover que el/la consultante se sienta mejor consigo mismo/a potenciando sus habilidades de inteligencia emocional.

4.3. Cómo solicitar una atención al Servicio de Psicología del MIDIS:

- La decisión del/de la trabajador/a del MIDIS de asistir a la consejería psicológica es libre, personal y confidencial.
- El/la trabajador/a interesado/a en agendar una consulta puede hacerlo enviado uno correo al servicio de Psicología del MIDIS: rsoto@midis.gob.pe, enviando un mensaje y/o llamando al celular: 945 098 859.
- Las sesiones de consejería psicológica son semanales, tienen una duración de 30 minutos y el horario de atención es de lunes a viernes de 8.30 AM a 5.00 PM. Siendo 04 número máximo de sesiones 04 sesiones para abordar un solo tema.
- En caso de que el/la consultante no presente mejoría en las sesiones de consejería psicológica, el/la psicólogo/a realizará la derivación del/de la consultante a profesionales especialistas en salud mental (psicólogo/a clínico o médico psiquiatra). La Trabajadora Social del MIDIS brindará la orientación necesaria al/la consultante sobre los seguros médicos de los que dispone para obtener atención profesional requerida.
- También se puede recomendar utilizar la Línea 113, opción 5 del MINSA

Anexo 4: Protocolo de Seguimiento Psicológico a pacientes confirmados de COVID-19 del MIDIS

I. OBJETIVO

Identificación de casos probables de malestares psicológicos, trastornos mentales y/o problemas psicosociales mediante el tamizaje y la consejería según resultados.

II. ALCANCE

El presente Protocolo es de aplicación para todos/as los/as trabajadores/as (personal bajo cualquier modalidad contractual u orden de servicio) del MIDIS a nivel nacional diagnosticados como casos confirmados de COVID-19.

III. RESPONSABILIDAD

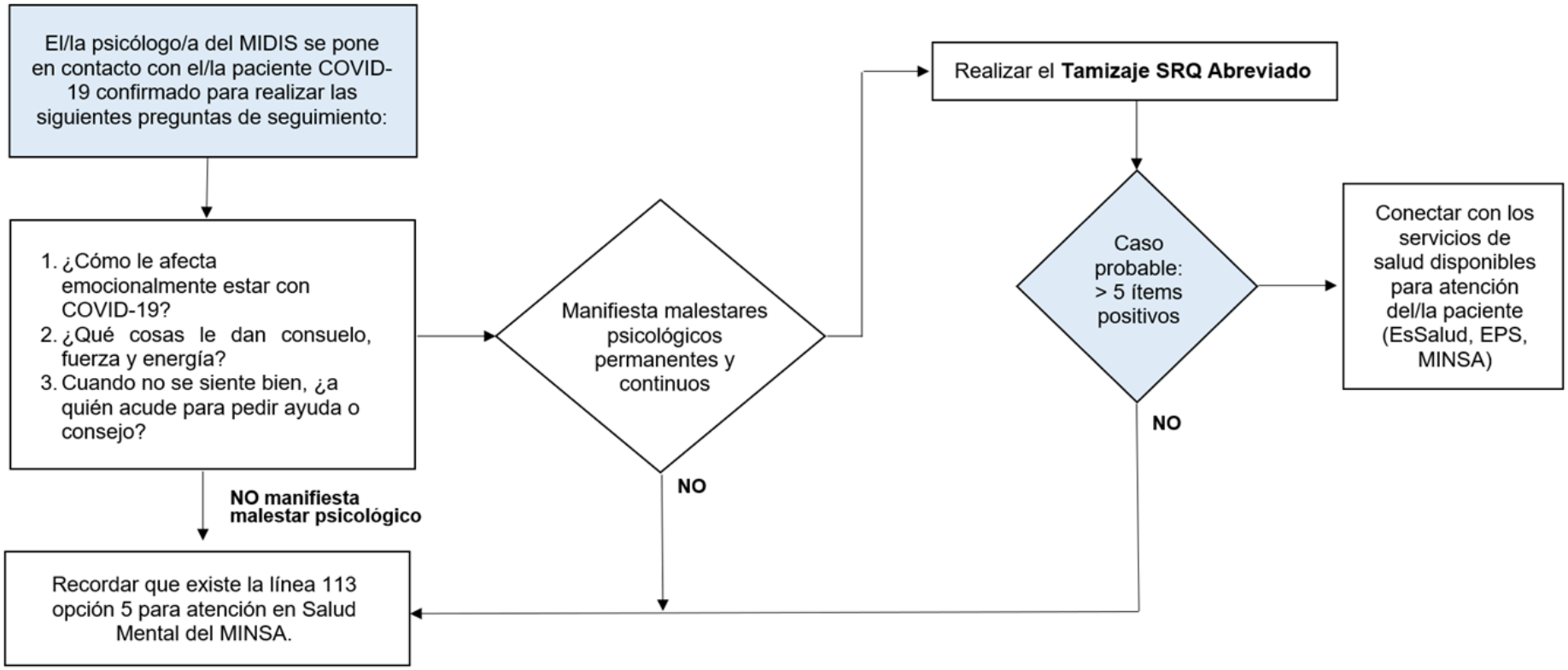
Es responsable de la supervisión y ejecución del presente Programa el Servicio de Psicología del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH) a través del/de la Psicólogo/a colegiado/a y habilitado/a.

IV. ACTIVIDADES

En el MIDIS se realiza el seguimiento psicológico a los pacientes confirmados de COVID-19 de la siguiente forma:

- Contacto con el/la paciente: Establecimiento del contacto vía aplicativo de mensajería instantánea. La finalidad es que el/la paciente decida qué medio de comunicación es de su preferencia, los cuales pueden ser mediante chat en un aplicativo de mensajería instantánea o llamada telefónica.
- Aplicación del Formulario F300-1 del aplicativo SISCOVID del MINSA: Se realiza el seguimiento de acuerdo con las pautas brindadas por MINSA para la detección de problemas en la salud mental a través de llamadas telefónicas en el contexto de la pandemia.
- En caso de que el/la paciente presente síntomas de malestar psicológico, el/la psicólogo/a realizará la derivación del/de la consultante a profesionales especialistas en salud mental (psicólogo/a clínico o médico psiquiatra). La Trabajadora Social del MIDIS brindará la orientación necesaria al/la consultante sobre los seguros médicos de los que dispone para obtener atención profesional requerida.
- También se puede recomendar utilizar la Línea 113, opción 5 del MINSA

V. Flujograma de Seguimiento Psicológico a pacientes confirmados de COVID-19 del MIDIS:



Anexo 05: Modelo de Encuesta Virtual de Clima Laboral del MIDIS

ENCUESTA DE CLIMA LABORALL DEL MIDIS

El presente cuestionario es anónimo y su objetivo es conocer tu percepción sobre diferentes aspectos relacionados con el MIDIS.
Recuerda que no existen respuestas correctas o incorrectas, por favor responda sinceramente según su percepción.
¡Agradecemos de valiosa participación y sinceridad!

UNIDAD ORGÁNICA											
NIVEL JERARQUICO											
DIRECTIVO		**PROFESIONAL**		**TÉCNICO**		**O.S.**					
EDAD		**ESTADO CIVIL**		**NRO. HIJOS**		**TIEMPO DE SERVICIO**		**GÉNERO**			
MODALIDAD DE TRABAJO		Soltero		0		> 1 año		Femenino			
REMOTO		Casado		1 A 3		1 a 3 años					
PRESENCIAL		Otro		Más de 3		4 a 6 años		Masculino			
MIXTO						< a 6 años					

INSTRUCCIONES

Responda a cada una de las preguntas, marcando la opción que considere más adecuada según su nivel percepción de 1 a 5, donde 1 es el que menos se identifica y 5 el que más se identifica con su nivel percepción.

Muy bajo	**1**	**Bajo**	**2**	**Regular**	**3**	**Alto**	**4**	**Muy Alto**	**5**

N°	**ITEM**	**NIVELES**				
	RELACIÓN DE LOS/AS COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1	En mi área de trabajo existe un buen nivel de comunicación con mis compañeros/as que facilita el logro de los resultados					
2	Considero que la colaboración es buena entre mis compañeros/as de trabajo					
3	Considero que mis compañeros/as de trabajo están abiertos a recibir opiniones diferentes a las suyas					
	GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
4	Considero que mis funciones y responsabilidades están claramente definidas					
5	Participo en las charlas virtuales o talleres de bienestar social que realiza el MIDIS					
6	Cuento con acceso a información necesaria para cumplir con mis labores					
7	El MIDIS promueve la comunicación interna					
	DIRECCION Y LIDERAZGO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
8	Siento que puedo compartir con honestidad mis opiniones con mis superiores					
9	Mi jefe/a inmediato tiene los conocimientos y destrezas necesarios para dirigir eficientemente al equipo de trabajo					
10	El trato que recibo de mis superiores es respetuoso					
11	Consideras que mi jefe inmediato es transparente y justo conmigo y con el equipo de trabajo					
12	Mi jefe/a inmediato/a se preocupa por darte retroalimentación para mejorar mi desempeño					
13	Siento que puedo desconectarme digitalmente una vez terminado el horario laboral					

	MOTIVACIÓN Y SENTIDO DE PERTENENCIA	1	2	3	4	5
13	Me siento inspirado/a por la misión y el propósito del MIDIS					
14	Las actividades que realizo en mi trabajo me gustan y me generan satisfacción					
15	Considero que el MIDIS celebra mis logros y cumplimiento de metas					
16	Estoy satisfecho/a con la frecuencia con la que recibo reconocimiento de mi jefe/a inmediato					
17	Recomiendo al MIDIS como un buen lugar para trabajar					
18	Los valores del MIDIS están alineados con los valores que considero importantes en mi vida					
19	Siento que cuento con un balance sano entre mi trabajo y mi vida personal					
	DESARROLLO PROFESIONAL	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
20	El MIDIS favorece que ponga en práctica mis habilidades y fortalezas para el desempeño de mi trabajo					
21	Tengo la oportunidad de crecer profesionalmente en el MIDIS					
22	Siento que tengo oportunidad de mejorar mis habilidades					
23	El MIDIS me brinda opciones de capacitación y desarrollo profesional					
	AMBIENTE DE TRABAJO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
24	Mi lugar físico de trabajo en el MIDIS es cómodo, iluminado, sin ruidos molestos y con suficiente ventilación					
25	Mi lugar físico de trabajo en el MIDIS tengo equipos y materiales necesarios para realizar mis labores adecuadamente					
26	Mi lugar de trabajo remoto cuento con acceso a equipos y materiales necesarios para realizar mis labores adecuadamente					
27	Los sistemas digitales del MIDIS son eficientes y me permiten desempeñar adecuadamente mi trabajo					

	PREGUNTAS CERRADAS	SÍ	NO
1	¿Crees que el MIDIS protege a sus empleados de la discriminación?		
2	¿Consideras que el reconocimiento tiene un verdadero valor cuando lo recibes?		
3	¿Sientes que el MIDIS te alienta para opinar y aportar ideas?		
4	¿Consideras que tu trabajo contribuye a los objetivos estratégico del MIDIS?		

Anexo 6: Glosario de términos

- **Estrés:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción". En términos globales se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Asimismo, el estrés produce cambios químicos en el cuerpo que elevan la presión arterial, la frecuencia cardíaca y las concentraciones de azúcar en la sangre y, en cuando la cantidad de estrés desborda en la persona, puede producir sentimientos de frustración, ansiedad, enojo o depresión.

- **Ansiedad:** Estado mental que se caracteriza por una gran inquietud, una intensa exaltación emocional y una extrema inseguridad. La ansiedad puede ser natural en situaciones estresantes, como hablar en público o realizar una prueba. No obstante, la ansiedad puede ser también un indicador de malestar psicológico cuando los sentimientos se vuelven excesivos, en todo momento e interfieren con la vida cotidiana.

- **Duelo:** Respuesta emocional humana única, universal y dolorosa que se produce ante la pérdida de una cosa, persona o valor con el que previamente se había establecido un vínculo afectivo. Se considera que el duelo es el proceso de adaptación del doliente a una nueva realidad sin el ser querido que ha perdido.

- **Depresión:** La depresión es un trastorno emocional que causa un sentimiento de tristeza constante, irritabilidad, frustración o intranquilidad, culpabilidad, inutilidad o impotencia y una pérdida de interés en realizar diferentes actividades.

- **Higiene del sueño:** Práctica que consiste en seguir ciertas recomendaciones que permiten asegurar un sueño más descansado y efectivo que promueva el estado de alerta diurno y ayude a evitar ciertos trastornos del sueño como el insomnio, parasomnia (movimientos anormales a la hora de dormir) y alteraciones varias. Los efectos negativos de una mala higiene del sueño son bastante grandes, pero muchas personas no le dan la importancia que corresponde.

- **Primeros Auxilios Psicológicos (PAP):** Se definen como una herramienta de apoyo pensada en acompañar a aquellas personas que se encuentran en escenarios de crisis y que tienen como objetivo el recuperar el equilibrio emocional, junto con prevenir la aparición de secuelas psicológicas.

- **Consejería psicológica:** Servicio dirigido a la atención oportuna de problemas psicológicos de baja complejidad. Se trata de un primer nivel de atención en salud mental, siendo sus intervenciones de índole educativa, en donde se brinda

al consultante herramientas para prevenir dificultades emocionales personales e interpersonales.

Estas intervenciones están dirigidas a poblaciones de bajo riesgo en salud mental y su objetivo es potenciar sus recursos personales y fortalecer sus estilos de afrontamiento ante los problemas de la vida diaria para prevenir el desarrollo de trastornos psicológicos y con el propósito de orientar oportunamente hacia la búsqueda de las mejores alternativas de solución para el/la consultante.

Asimismo, la consejería psicológica no es terapia psicológica o psicoterapia debido a que su objetivo no es curar patologías mentales sino que ofrece una atención preventiva enmarcada en la promoción de la salud, la educación para el cambio de hábitos, la toma de conciencia (identificación de pensamientos que actúan como bloqueos, por ejemplo) y el desarrollo personal del/de la consultante.

- **Cultura organizacional:** Es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

- **Clima laboral:**
  Es la percepción colectiva de satisfacción de los/las trabajadores/as sobre el ambiente de trabajo. La calidad del clima laboral es importante porque influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente la productividad.

  Tanto la gestión de la cultura organizacional y del clima laboral comprenden el compromiso de la Alta Dirección, la medición y análisis, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.