



Resolución Jefatural

N° 00158-2026-MINEDU/SG-OGRH

Lima, 13 de febrero de 2026

VISTO, el Informe N° 00008-2026-MINEDU/SG-OGRH-OBIR de la Oficina de Bienestar Social y Relaciones Laborales, y los antecedentes que obran en el Expediente N° OBIR2026-INT-0187185; y,

CONSIDERANDO:

Que, según los artículos II y VI del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de la Salud, la protección de la salud es de interés público y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud de la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad, siendo irrenunciable la responsabilidad del Estado en la provisión de salud pública;

Que, en concordancia con la disposición normativa descrita, el artículo 7 de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, establece «En el marco de lo establecido por el artículo 7 de la Constitución Política del Perú, toda persona, sin discriminación alguna, tiene derecho a gozar del más alto nivel posible de salud mental. El Estado garantiza la disponibilidad de programas y servicios para la atención de la salud mental en número suficiente, en todo el territorio nacional [...]»;

Que, en el Capítulo IV (artículo 14) del Reglamento de la Ley de Salud Mental, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2020-SA, denominado «Prevención y Promoción en la Salud Mental» se detallan las acciones de prevención y promoción en ámbitos laborales, así como la articulación con procesos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, como es el caso de bienestar, cultura y clima organizacional;

Que, en esa línea, el Ministerio de Educación considera necesario aprobar el Plan de Salud Mental, denominado «Plan de Salud Mental 2026» dejando sin efecto la Resolución Jefatural N° 00097-2025-MINEDU/SG-OGRH, que procure seguir promoviendo el bienestar de los/as servidores/as, a través de la metodología que comprende tres líneas de acción: (i) comunicación; (ii) prevención; y, (iii) promoción;

Que, conforme lo dispuesto en el artículo 88 del Reglamento de Organizaciones y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo

EXPEDIENTE: OBIR2026-INT-0187185

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/es_sinadmed_10/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: 4565D4



N° 001-2015-MINEDU, la conducción, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Prevención de la Salud Mental para las/os servidoras/es del Ministerio de Educación y anexos, estará a cargo de la Oficina de Bienestar Social y Relaciones Laborales;

Que, la Oficina General de Recursos Humanos se encuentra facultada para aprobar el «Plan de Salud Mental 2026», de acuerdo a lo estipulado en los literales n) y r) del artículo 82 del ROF, puesto que tiene entre sus funciones la promoción de acciones de bienestar social para el personal del Ministerio y sus familiares directos, así como la emisión de resoluciones en el marco de sus competencias;

Que, mediante Informe N° 00008-2026-MINEDU/SG/OGRH-OBIR, la Jefa de la Oficina de Bienestar Social y Relaciones Laborales de la Oficina General de Recursos Humanos propone la aprobación del «Plan de Salud Mental 2026», el cual comprende tres líneas de acción, según lo señalado en considerandos precedentes;

Que, de la revisión del «Plan de Salud Mental 2026», se puede apreciar que el mismo se encuentra acorde con la normatividad vigente, además de que constituye un instrumento con el que se busca mejorar la calidad de vida y el bienestar laboral de los/as servidores/as, contribuyendo con ello al logro de los objetivos estratégicos de la entidad;

Con el visado de la Jefa de la Oficina de Bienestar Social y Relaciones Laborales y el Asesor Legal de la Oficina General de Recursos Humanos;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 26842, Ley General de la Salud; la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, el Reglamento de la Ley de Salud Mental, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2020-SA; y, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU; así como, Resolución Jefatural N° 00097-2025-MINEDU/SG-OGRH;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- APROBAR el Plan de Salud Mental 2026, así como el anexo, los cuales forman parte de la presente resolución jefatural.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Oficina de Bienestar Social y Relaciones Laborales el cumplimiento del «Plan de Salud Mental 2026».

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente Resolución y sus anexos en el Sistema de Información Jurídica de Educación – SIJE, ubicado en el Portal Institucional del Ministerio de Educación (www.gob.pe/minedu).

Regístrese y comuníquese.



VISTO BUENO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

AZABACHE TORRES Pedro
Jorge FAU 20131370998 soft

Asesor Legal - OGRH
MINEDU

Soy el autor del documento

2026/02/13 14:39:13



FIRMA DIGITAL
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

MEZA MUNDACA Magali
Ella FAU 20131370998 hard

JEFA DE LA OFICINA
GENERAL DE RECURSOS
HUMANOS - OGRH MINEDU

En señal de conformidad

2026/02/13 17:58:41



VISTO BUENO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN

CARRION VALDIVIA Fiorella
Gladys FAU 20131370998
hard

JEFA DE OBIR - MINEDU

En señal de conformidad

2026/02/13 16:45:17



EXPEDIENTE: OBIR2026-INT-0187185

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/es_sinadmed_10/VDD_ConsultaDocumento.aspx e ingresando la siguiente clave: 4565D4



PLAN DE SALUD MENTAL

2026



MEZA MUNDACA Magali
Ella FAU 20131370998 hard
JEFA DE LA OFICINA
GENERAL DE RECURSOS
HUMANOS - OGRH MINEDU
En señal de conformidad
2026/02/17 18:13:04



CARRION VALDIVIA Fiorella
Gladys FAU 20131370998
hard
JEFA DE OBIR - MINEDU
En señal de conformidad
2026/02/13 16:52:41

ÍNDICE

Contenido del Plan

Introducción	01
Finalidad	05
Marco Normativo	06
Alcance	07
Objetivos	08
Definiciones Operativas	09
Caracterización	11
Líneas de Acción	13
Responsables	17
Recursos Requeridos	18
Seguimiento y Evaluación	18

INTRODUCCIÓN

Para la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS), la salud mental se ha consolidado como una dimensión esencial del bienestar humano y del desarrollo sostenible en todo el mundo, trascendiendo una mirada individual para convertirse en una preocupación colectiva que incide directamente en la cohesión social, la productividad y la resiliencia comunitaria. Asimismo, la OMS estima que alrededor de 1 de cada 8 personas en el mundo vive con un trastorno mental. La depresión se posiciona como la principal causa de discapacidad a nivel mundial, seguida por los trastornos de ansiedad que afectan a más de 275 millones de personas. Además, el suicidio se ubica como la cuarta causa de muerte entre jóvenes de 15 a 29 años, evidenciando el peso que tienen los trastornos mentales en los grupos poblacionales más activos a nivel social y económico.

Esta situación que afecta al mundo se encuentra estrechamente vinculada con los entornos en los que las personas habitan, educación y trabajo; es decir, estos espacios pueden favorecer la salud mental o en su defecto constituirse en factores de riesgo para su deterioro. A nivel internacional, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2025) muestra que aproximadamente el 29% de los trabajadores en la Unión Europea sostienen que sufren estrés, depresión o ansiedad relacionados con su trabajo, una realidad que se traduce en impacto directo sobre la productividad, la satisfacción laboral y la participación plena en la vida cotidiana.

En septiembre del 2022 la OMS, indica que los efectos de los trastornos mentales tienen profundas repercusiones económicas; es decir, la depresión y la ansiedad se asocian mundialmente con una pérdida de aproximadamente de 12 mil millones de días laborales al año, lo que representa alrededor de US\$1 billón en costos por productividad reducida para la economía mundial.¹

En el contexto latinoamericano, específicamente en el Perú, la situación refleja una tendencia análoga de aumento de malestares emocionales en la población, con un impacto creciente en el entorno de trabajo y en la vida social. En 2024, los establecimientos de salud del Ministerio de Salud (MINSA) atendieron a más de 256 000 casos de depresión, siendo esta una de las principales afecciones reportadas, y con una prevalencia mayor en mujeres (75,28 %). Al mismo tiempo, trastornos de ansiedad y otros problemas asociados emergen como causas frecuentes de consulta en centros de salud mental, reflejando un patrón de incremento sostenido de la necesidad de atención en salud mental.

En cuando a la problemática de los suicidios en el país también es un indicador crítico de la situación de salud mental; tal es el caso que el MINSA reportó que al cierre del 2024 se registraron 735 casos de suicidio, mientras que, hasta julio de 2025 se cerró con un registro de 542 suicidios y cerca de 1,910 intentos de suicidio, además, de miles de eventos de lesiones autoinfligidas atendidas por servicios de salud con una mayoría de casos de mujeres.

INTRODUCCIÓN

Asimismo, el Ministerio de Salud ha señalado que hasta el 90% de estos suicidios están vinculados a trastornos como depresión y ansiedad, combinados con factores sociales adicionales como violencia y desempleo. Estos fenómenos no sólo representan tragedias humanas individuales, sino un impacto profundo sobre las familias, comunidades y sectores productivos que incluye la fuerza laboral del Estado, ello sin duda alguna evidencia la necesidad de integrar estrategias de identificación temprana, apoyo emocional y acompañamiento comunitario en diversas instancias públicas y laborales.

Además de los trastornos emocionales mencionados, la violencia de género y otras formas de violencia interpersonal constituyen determinantes sociales que afectan la salud mental de mujeres y hombres en el país, con estadísticas que, aunque varían según la fuente y la institución, muestran una persistencia e este problema como factor asociado a deterioros psicológicos significativos. En el ámbito laboral, las experiencias de acoso, discriminación o falta de reconocimiento también se reportan como factores que exacerban el estrés crónico y reducen el sentido de pertenencia y motivación de las personas trabajadoras, influyendo negativamente en el clima organizacional y en la cultura institucional.

Con relación a al acoso laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) e investigaciones del Instituto Contra el Acoso Laboral (WBI) indican que entre 15 % y 19 % de los trabajadores adultos han sufrido mobbing laboral en

algún momento de su vida laboral; por ejemplo, en EE.UU., cerca del 30% de empleados reporta haber sido directamente acosado en su trabajo, mientras que el 49% ha sido víctima o testigo de estas conductas. Mientras que, en el Perú, la última investigación del 2025 que realizó “Espacios Laborales Sin Acoso”, reveló que el acoso en el Perú se redujo a 14%, de 34% reportados años precedentes; es decir, que aproximadamente 1 de cada 6 personas en puestos de trabajo formales reportó haber sido víctima de acoso sexual laboral en 2025.

Estos datos revelan la particular relevancia de la problemática de la salud mental en los espacios de trabajo, si bien las cifras específicas sobre prevalencia de estrés laboral, ansiedad o depresión entre servidores públicos del Estado no siempre son publicadas de manera sistemática y desagregada, estudios internacionales y experiencias comparadas (por ejemplo, encuestas realizadas en distintos países sobre estrés laboral) coinciden en que una proporción significativa de los servidores públicos experimentan síntomas de agotamiento emocional, estrés laboral y disminución de bienestar: condiciones que emergen con mayor intensidad en contextos de alta demanda de servicio, presión organizacional y falta de mecanismos de apoyo psicosocial efectivo.

En el ámbito del Ministerio de Educación, la información interna disponible permite evidenciar la relevancia de fortalecer acciones sistemáticas de cuidado de la salud mental en los entornos laborales.

INTRODUCCIÓN

Durante el periodo comprendido entre enero y diciembre de 2025, se registró que el equipo médico, de la Oficina de Bienestar Social y Relaciones Laborales atendió 24 casos relacionados a manifestaciones psicosomáticas, este dato refleja la estrecha relación entre el bienestar emocional y la salud integral de las y los servidores.

Dentro de este grupo, los principales motivos reportados correspondieron a trastornos de ansiedad, síndrome depresivo, así como a síntomas persistentes de cansancio excesivo, fatiga e insomnio, condiciones que, si bien pueden expresarse a nivel individual, suelen estar vinculadas a dinámicas laborales, exigencias sostenidas y patrones de funcionamiento organizacional. Este panorama evidencia la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales en relación a salud mental en los espacios de trabajo.

De manera complementaria, las Caravanas de Salud implementadas por el Ministerio de Educación dirigidas a los servidores que laboran en sedes periféricas, que incluyeron un módulo específico de promoción de salud mental, registraron un total de 302 atenciones realizadas en el año 2025. Este dato pone de manifiesto la apertura del personal para participar en actividades de promoción y autocuidado de la salud mental, así como la pertinencia de consolidar acciones que acerquen el bienestar emocional a la comunidad laboral, en formatos accesibles, preventivos y no estigmatizantes.

En conjunto, estos elementos permiten sustentar la formulación del Plan de Salud Mental 2026, como una respuesta

institucional orientada a fortalecer una cultura organizacional que priorice el autocuidado, el cuidado colectivo y la promoción del bienestar emocional, integrando la salud mental como un componente transversal del clima y la cultura organizacional del Ministerio de Educación.

Ante este panorama, el presente plan de Salud Mental 2026 del Ministerio de Educación (en adelante Plan de Salud Mental) sustenta la necesidad que el Ministerio de Educación adopte un enfoque comunitario y sistémico para comunicar, prevenir y promocionar la salud mental de sus servidores, entendiendo que el bienestar emocional es un componente esencial de una cultura organizacional saludable y de un clima institucional que promueva el desarrollo integral de las personas y de las comunidades educativas a las que sirven. Este Plan de Salud Mental se propone, precisamente, articular estrategias de comunicación, prevención y promoción orientadas a fortalecer capacidades individuales, colectivas y organizacionales, con el fin de construir entornos laborales más saludables, resilientes e inclusivos que favorezcan tanto el bienestar personal como el desempeño institucional sostenible.

Considerando que, a la fecha, en el Perú, se cuenta con marco normativo vigente sobre Salud Mental, la Ley de Salud Mental, Ley N° 30947 y su Reglamento debidamente aprobados; es decir, en ese marco se sustenta seguir abordando la salud mental, desde el modelo de atención comunitaria,⁴ enfatizando en la prevención y promoción en el ámbito laboral, tal y como la Ley vigente lo conmina.

INTRODUCCIÓN

Por todo lo expuesto, se considera necesaria la aprobación del Plan de Salud Mental propuesto, cuya finalidad es abordar la salud mental desde la oportuna comunicación, prevención y promoción como líneas de acción, para promover el cuidado y autocuidado de la salud mental promoviendo entornos de trabajo saludables en el Ministerio de Educación. El mencionado plan contiene el Anexo denominado “Programa de actividades de salud mental en el MINEDU 2026”.

[1] Los problemas de salud mental en los espacios laborales se manifiestan, entre otras formas, en mayores tasas de prevalencia como ausentismo, presentismo (trabajar con bajo rendimiento debido a malestar emocional) y rotación de personal, poniendo en riesgo la sostenibilidad y la eficiencia de organizaciones públicas y/o privadas.

[2] Enfoque comunitario implica actividades que favorecen la comunicación, la prevención y la promoción; centrándose en acciones colectivas y proactivas que fortalecen la salud emocional del colectivo institucional, tal como promueve la Ley 30947

[3] Enfoque sistémico implica del Plan de Salud Mental 2026 reconoce que el bienestar emocional de las y los servidores del Ministerio de Educación es el resultado de la interacción dinámica entre las personas, los equipos de trabajo y la institución. En ese sentido, orienta acciones de comunicación, prevención y promoción dirigidas a fortalecer las relaciones, la cultura de buen trato y los factores protectores colectivos, promoviendo entornos laborales saludables y sostenibles.

[4] Considerando, tal como lo expresa la Ley de Salud Mental, Ley N° 30947, que la atención y/o tratamiento deber darse en los Centros Especializados en Salud Mental, del MINSA.

FINALIDAD

En este marco, el Plan se orienta al desarrollo de comunicación, prevención y promoción que favorecen la sensibilización de acciones, la reflexión colectiva y el fortalecimiento de capacidades psicosociales, propiciando la participación activa de los servidores en la generación de prácticas cotidianas de bienestar emocional. Dichas acciones se implementan desde una perspectiva no asistencial y no clínica, respetando la autonomía, la diversidad y la confidencialidad, y priorizando el fortalecimiento de los vínculos comunitarios como base para una convivencia laboral positiva y sostenible.



MARCO NORMATIVO

- Ley N° 26842, Ley General de Salud
- Ley N° 29889, Ley que modifica el artículo 11 de la ley 26842, ley general de salud, y garantiza los derechos de las personas con problemas de salud mental.
- Ley N° 30947, Ley de Salud Mental.
- Decreto Supremo N° 007-2020-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental y modificatorias.
- Resolución Ministerial N° 476-2020-MINSA, que aprueba la Guía Técnica de Primeros Auxilios Psicológicos.

(Las referidas normas incluyen sus respectivas disposiciones ampliatorias, modificatorias y conexas, de ser el caso.



ALCANCE

El presente Plan de Salud Mental contempla la cobertura para los servidores del Ministerio de Educación, sin distinción de su régimen laboral o contractual al que pertenezcan.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El Plan de Salud Mental, tiene como objetivo general implementar, durante el periodo 2026, un Plan institucional de comunicación, prevención y promoción en salud mental para los servidores del Ministerio de Educación, que integre acciones de comunicación, fortalecimiento de capacidades socioemocionales y soporte socioemocional temprana, con enfoque comunitario, a fin de fortalecer el bienestar emocional, el autocuidado colectivo y una cultura organizacional saludable.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Fortalecer la comunicación interna institucional en materia de salud mental, mediante estrategias informativas y participativas, que contribuyan a sensibilizar a los servidores del Ministerio de Educación sobre la importancia del bienestar emocional, el autocuidado y la convivencia laboral saludable.

OE2: Promover acciones preventivas y psicoeducativas que fortalecen habilidades socioemocionales, prácticas de cuidado colectivo y relaciones laborales respetuosas entre las y los servidores del Ministerio de Educación.

OE3: Impulsar la creación de entornos laborales positivos y participativos, mediante acciones de promoción del bienestar emocional, la cohesión grupal y el sentido de pertenencia institucional, que favorezcan una cultura organizacional de cuidado y autocuidado de la salud mental basada en el respeto, la corresponsabilidad y el apoyo mutuo.

DEFINICIONES OPERATIVAS⁵

a. Servidor: Para efectos del presente Plan, se considera servidor/a toda persona que mantiene vínculo laboral vigente con el Ministerio de Educación, independientemente del régimen contractual, función, nivel jerárquico o modalidad de trabajo.

b. Salud mental: Se refiere al estado de bienestar emocional, psicológico y social que permite a las personas reconocer sus capacidades, afrontar las tensiones cotidianas, relacionarse de manera saludable y contribuir positivamente a su comunidad laboral, en interacción con su entorno organizacional.

c. Enfoque comunitario: Se refiere a la perspectiva que reconoce a los servidores como personas activas, promoviendo la participación, el apoyo mutuo y la construcción colectiva de entornos laborales saludables, priorizando el fortalecimiento de los vínculos, la cohesión social y el sentido de pertenencia institucional.

d. Autocuidado: Referida a la capacidad individual y colectiva de las personas para adoptar prácticas conscientes, voluntarias y sostenidas orientadas a preservar y fortalecer su bienestar emocional, mental y relacional⁶, en interacción con su entorno laboral y comunitario.

e. Cuidado de la salud mental: Conjunto de prácticas, actitudes y acuerdos compartidos entre los servidores que favorecen las relaciones laborales respetuosas, solidarias y empáticas, contribuyendo a la construcción de una cultura organizacional protectora del bienestar emocional. Estas pueden ser promovidas desde OBIR para fortalecer la creación de entornos de trabajo saludables.

f. Comunicación interna de salud mental: Referido al proceso estratégico de difusión de mensajes institucionales que sensibilizan, informan y promueven prácticas de bienestar emocional, favoreciendo el diálogo, la participación y la cohesión comunitaria en el entorno laboral.

g. Prevención en salud mental: Contempla el conjunto de acciones orientadas a fortalecer capacidades emocionales y relacionales, mediante actividades educativas, participativas y organizacionales, sin carácter asistencial ni clínico.

h. Promoción de salud mental: Referido a las acciones dirigidas a potenciar factores protectores, estilos de vida saludables, relaciones laborales positivas y entornos organizacionales favorables, fortaleciendo el bienestar emocional y la calidad de vida laboral de manera sostenida.

i. Crisis: Referido al estado de alteración y desorganización en el estado emocional de la persona producto de una situación inesperada vivenciada como amenaza y que le parece imposible de resolver.

[5] Definiciones que se han adaptado de la "Guía técnica para el cuidado de la Salud Mental de la Población Afectada, Familias y Comunidad, en el contexto del COVID-19". MINSA 2020.

[6] El bienestar relacional hace referencia a la calidad y satisfacción de las relaciones interpersonales.

DEFINICIONES OPERATIVAS

j. **Estrés laboral:** Respuesta física y emocional que se presenta cuando las exigencias laborales percibidas superan los recursos personales, sociales u organizacionales disponibles, lo que puede afectar el bienestar emocional, el desempeño y el clima laboral.

k. **Factores Protectores:** Recursos personales, sociales y organizacionales que favorecen el bienestar emocional, fortalecen la resiliencia y contribuyen a afrontar de manera saludable las demandas laborales. Incluyen habilidades socioemocionales, redes de apoyo, sentido de pertenencia y reconocimiento institucional.

l. **Activaciones comunitarias:** Se refiere a las dinámicas breves, participativas y grupales, de duración limitada,⁷ orientadas a estimular el movimiento corporal, la conexión emocional, la atención plena y la interacción positiva, promoviendo pausas activas y bienestar integral en la jornada laboral.

n. **Cultura organizacional saludable:** Conjunto de valores, normas, prácticas y creencias compartidas que promueven el respeto, la equidad, la participación, la colaboración y el cuidado del bienestar emocional, fortaleciendo el clima laboral y la identidad institucional.

o. **Bienestar emocional laboral:** Esta referido al estado dinámico que resulta del equilibrio entre las demandas del trabajo, los recursos personales, así como los organizacionales, y, la calidad de las relaciones laborales, permitiendo a los servidores desempeñarse de manera satisfactoria y saludable.

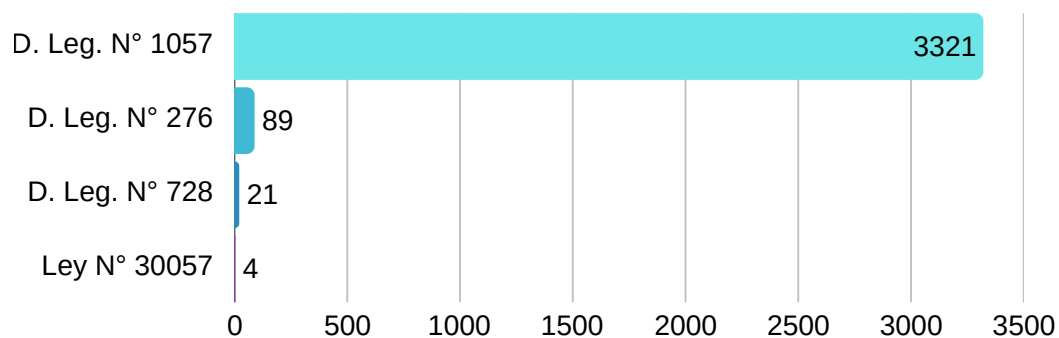
[7] Las activaciones por su naturaleza podrían tener una duración que va de 5 a 15 minutos, dependiendo de la estructura y finalidad.

CARACTERIZACIÓN

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS DEL MINEDU

El Plan de Bienestar Social se elabora tomando como referencia el régimen laboral al que pertenecen los/las servidores/as del Ministerio de Educación, estructurándose conforme al siguiente detalle:

Gráfico N° 1. Población por régimen laboral o contractual



Fuente: Oficina de Gestión de Personal - enero 2026

Según los diferentes regímenes laborales vigentes en el Minedu, la población total de servidores asciende a:

3435

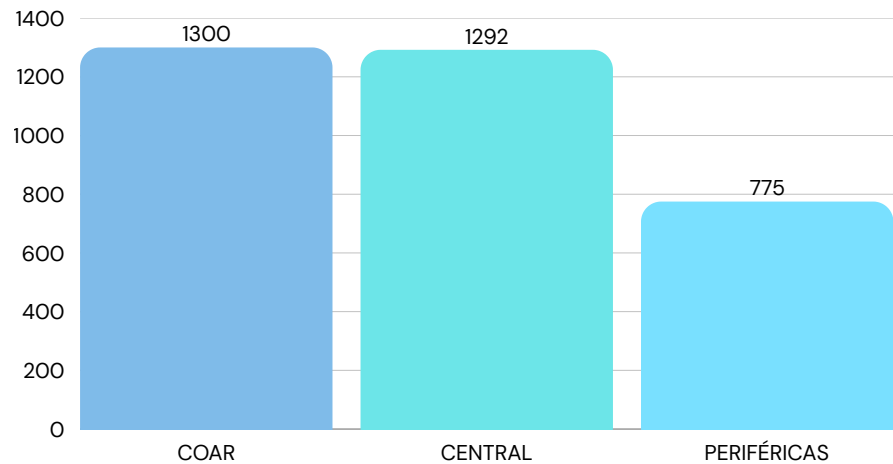
Gráfico N° 2. Población Laboral por Género



El 50.90% son mujeres y el 49.10% son varones.

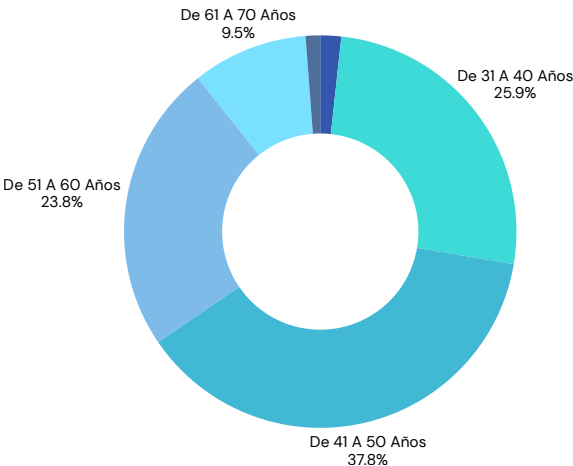
CARACTERIZACIÓN

Gráfico N° 3. Distribución de Servidores del Ministerio de Educación por ubicación geográfica



Fuente: Oficina de Gestión de Personal - enero 2026

Si revisamos por rango de edad, se observa que el 37.82% de servidores están en el rango de edad de 41 a 50 años, el 25.94% en el rango de edad de 31 a 40 años, mientras los adultos mayores de 61 años a más, representa el 10.71% del total de servidores del Ministerio de Educación.



Cuadro N° 1: Servidores del Ministerio de Educación por rango de edad

De 22 A 30 Años	59	1.72%
De 31 A 40 Años	891	25.94%
De 41 A 50 Años	1299	37.82%
De 51 A 60 Años	818	23.81%
De 61 A 70 Años	327	9.52%
De 71 A 85 Años	41	1.19%
Total	3435	100.00%

Fuente: Oficina de Gestión de Personal - enero 2026

LÍNEAS DE ACCIÓN

La metodología del presente Plan de Salud Mental se sustenta en un enfoque comunitario-participativo, orientado a fortalecer el bienestar emocional colectivo y la cultura organizacional saludable. Para ello, se estructura en tres líneas de acción complementarias que permiten abordar la salud mental en el ámbito laboral de manera preventiva, promotora y no asistencial:



LÍNEAS DE ACCIÓN - COMUNICACIÓN

PROPÓSITO

Esta línea comprende el diseño y ejecución de estrategias de comunicación interna y sensibilización, orientadas a posicionar la salud mental como un valor institucional y una responsabilidad compartida. A través de mensajes claros, accesibles y culturalmente relevantes, se busca generar reflexión, conciencia y diálogo sobre el cuidado y autocuidado del bienestar emocional y su impacto en la convivencia y el desempeño laboral.

ACCIONES REFERENCIALES:

- Campañas internas temáticas sobre bienestar emocional y cultura del buen trato.
- Difusión de material gráfico-educativo breve a través del intranet y canales institucionales.
- Micro contenidos a través de videos informativos que promuevan prácticas cotidianas de autocuidado y convivencia saludable.



LÍNEAS DE ACCIÓN - PREVENCIÓN

PROPÓSITO

Esta línea de acción se orienta a anticipar y disminuir la aparición de dinámicas laborales que puedan afectar el bienestar emocional, mediante el fortalecimiento temprano de capacidades personales, relacionales y organizacionales que favorecen una convivencia laboral saludable. La prevención se concibe como un proceso activo y continuo, que contribuye a mantener el equilibrio emocional, la funcionalidad y la armonía en los entornos de trabajo, evitando la consolidación de malestares y fortaleciendo la capacidad de los equipos para afrontar de manera saludable las exigencias cotidianas del contexto laboral.

ACCIONES REFERENCIALES:

- Talleres grupales preventivos sobre manejo del estrés, comunicación efectiva y relaciones laborales saludables.
- Dinámicas participativas orientadas a fortalecer la empatía, la corresponsabilidad y la convivencia positiva.
- Espacios de reflexión colectiva sobre prácticas organizacionales que influyen en el clima laboral.



LÍNEAS DE ACCIÓN - PROMOCIÓN

PROPÓSITO

Se orienta a consolidar y ampliar las condiciones laborales favorables para el bienestar emocional, impulsando activamente una cultura organizacional basada en el buen trato, el reconocimiento, la participación y la colaboración colectiva. Las acciones de promoción se desarrollan mediante experiencias positivas, vivenciales y participativas, que fortalecen los factores protectores individuales y colectivos, tales como el sentido de pertenencia, la cohesión de los equipos, la valoración del aporte de cada servidor y la construcción de vínculos laborales saludables. La promoción se concibe como un proceso sostenido de fortalecimiento del bienestar, que favorece la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, contribuyendo a entornos de trabajo más humanos, colaborativos y emocionalmente saludables.

ACCIONES REFERENCIALES:

- Activaciones comunitarias breves que promueven el movimiento, la conexión emocional y la atención plena.
- Actividades grupales de integración y reconocimiento del aporte individual y colectivo.
- Iniciativas institucionales a través de la articulación con actividades de seguridad y salud en el trabajo, y, actividades de bienestar como son las acciones de gimnasia laboral y caravanas de salud respectivamente, ello refuerza los valores de colaboración, respeto y buen trato.



RESPONSABLES

01

JEFE/A DE LA OFICINA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Responsable de aprobar el Plan de Salud Mental para los servidores del Ministerio de Educación.

02

JEFE/A DE LA OFICINA DE BIENESTAR SOCIAL Y RELACIONES LABORALES

Responsable de gestionar los recursos para la ejecución del Plan de Salud Mental, así como garantizar el cumplimiento de los objetivos.

03

EQUIPO DE OBIR

Responsable de ejecutar e implementar actividades orientadas a la comunicación, prevención y promoción de la salud mental; así como reportar la eficacia de la ejecución de acciones que se programen.

04

SERVIDORES/AS

Participar del cumplimiento del presente Plan para los servidores del Ministerio de Educación; además, de mantenerse informados sobre su aplicación.

RECURSOS REQUERIDOS

La ejecución del Plan se encuentra sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales asignados a la Oficina General de Recursos Humanos.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con relación al seguimiento y evaluación del Plan de Salud Mental, se ha considerado los siguientes indicadores de gestión:

INDICADOR	VALOR META	FÓRMULA
Porcentaje de participación	% de participación > 80%	N° participantes/ N° servidores programados
Porcentaje de ejecución	% de ejecución > 90%	Actividades ejecutadas / Actividades programadas en el plazo

Cantidad de horas invertidas por la institución en el año 2026 en beneficio del cuidado y autocuidado de la salud mental de los servidores del MINEDU.



SILVA MEDRANO Natalia
Cristina FAU 20131370998
soft

COORDINADORA DE
BIENESTAR - OBIR MINEDU

Doy V° B°

2026/02/13 16:53:22

PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE SALUD MENTAL - MINEDU 2026

N°	ACCIONES DE SALUD MENTAL	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	MES	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1. Comunicación				14	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
1	Pieza gráfica: Mente en línea a través de "Tip de energía para el día".	Piezas gráficas de cuidado y autocuidado emocional: Ponle nombre a lo que sientes, trátate como tratas a los que aprecias, lo que callas pesa, etc.	Equipo OBIR	FEB, JUL Y NOV	1					1				1	
2	Microaudios o videos: Pausa que sana a través de "Tip de energía para el día".	Microaudios o videos de difusión cortos y atractivos vinculados a comunicación no verbal, pausas u otros.	Equipo OBIR	MAR, AGO y NOV		1					1			1	
3	Pieza gráfica: Conexiones que cuidan	Pieza gráfica diseñada con la finalidad de concientizar sobre la necesidad reconocerse como un agente que influye en el entorno.	Equipo OBIR	MAR		1									
4	Pieza gráfica: "Vocación que inspira, bienestar que sostiene".	Pieza gráfica diseñada con la finalidad de reconocer la identidad positiva del rol docente y su cuidado emocional	Equipo OBIR	JUL						1					
5	Pieza gráfica: Mamá también se cansa".	Pieza gráfica diseñada con la finalidad de normalizar el cansancio emocional y la necesidad de apoyo.	Equipo OBIR	MAY				1							
6	Pieza gráfica: "El poder de las tres C"	Pieza gráfica diseñada con la finalidad de fortalecer las tres "c": Curiosidad, Compasión, Calma.	Equipo OBIR	DIC											1
7	Entrevistas: ConectaMENTE	A través de diversas ediciones se promoverá la importancia de cuidar la salud mental individual y grupal, para crear entornos de trabajo saludables, que pueden abordar la gestión de miedo, desestrés , autocuidado, u otros.	Equipo OBIR	ABR Y SET			1					1			
8	Webinar Conectados en Bienestar	Webinar que propicia brindar información que propicie la promoción del cuidado y autocuidado de la salud mental. La resiliencia como herramienta de supervivencia emocional, barreras de la comunicación en los ambientes de trabajo, el cuidado a personas en estado de vulnerabilidad y los mitos y verdades de la salud mental.	Equipo OBIR	JUN Y OCT					1				1		
2. Prevención				5	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0
9	Concurso entre oficinas "Botiquines emocionales"	A través de un video que agrupe fotografías o pequeñas grabaciones, donde se evidencie que las oficinas han elaborado un botiquin emocional para los miembros de su oficina, cuya finalidad sea la promoción del bienestar emocional de todos sus integrantes.	Equipo OBIR	MAY				1							
10	Activación: Semáforo de estrés	A través de un juego divertido y energético se invita a todos los participantes a identificar el nivel de estrés laboral y fomentar el buen trato en los espacios de trabajo	Equipo OBIR	MAR		1									
11	Sesión presencial: Antes de llegar al límite	Taller para fortalecer las acciones que realizan los servidores para regular sus emociones frente a la cólera o impulsividad.	Equipo OBIR	NOV										1	
12	Activación: Des-Acelera	Activación para fomentar el aprendizaje de manejo de ansiedad para que no escale.	Equipo OBIR	ABR			1								
13	Taller: Canalizo mis emociones	Actividades artísticas para enseñar a los servidores a canalizar emociones y que contribuya a regularse.	Equipo OBIR	AGO						1					
3. Promoción				6	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0
14	Concurso ConectaMENTE	Concurso a través de los integrantes de la comunidad de conectados en bienestar quienes participan proponiendo frases que acompañen las activaciones de salud mental.	Equipo OBIR	FEB	1										
15	Programa activador: Escaner emocional	A través de juegos en modalidad virtual se efectuarán preguntas poderosas que facilitan la reconexión con el aquí y ahora para un estado de conciencia plena en el disfrute del presente.	Equipo OBIR	MAY				1							
16	Taller ACTIVA-MENTE	Sesión dirigida a adultos mayores para promover el cuidado y autocuidado de la salud mental a través del enfoque: cognitivo-motor.afectivo.	Equipo OBIR	AGO							1				
17	Activación Doble "A"	A través de actividades de baileterapia y risoterapia se activa las dos A: A mover, a reír y a conectar.	Equipo OBIR	OCT									1		
18	Activación Reset Mental	A través de actividades Mindfulness Laboral (relajación), se propicia una experiencia de atención plena que favorece el vivir aquí y ahora, que les facilitaría una descarga en el ámbito laboral como en sus hogares a los servidores.	Equipo OBIR	SET								1			
19	Scape Room	Espacio donde los participantes asumen retos colaborativos vinculados al manejo de estrés, comunicación efectiva, toma de decisiones y autoregulación emocional.	Equipo OBIR	JUN					1						
Total				25	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1



CARRION VALDIVIA Fiorella
Gladys FAU 20131370998
hard
JEFA DE OBIR - MINEDU
En señal de conformidad
2026/02/13 11:16:01



SILVA MEDRANO Natalia
Cristina FAU 20131370998
soft
COORDINADORA DE BIENESTAR - OBIR MINEDU
Doy V° B°
2026/02/13 11:09:29