


Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 27 de abril de 2026.


VISTOS: El Informe N° 185-2026-DIRESA-HRM-05 de fecha 15 de abril de 2026 del Jefe de la Unidad de Gestión de Calidad, Informe N° 025-2026-DIRESA-HRM/05/MMVL de fecha 14 de abril 2026, de la profesional de la Unidad de Gestión de la Calidad, Informe N°307-2026-DIRESA-HRM-03 de fecha 28 marzo del 2026 de la Jefatura de la Oficina de Planeamiento Estratégico, Informe N° 039-2026-DIRESA-HRM/03/0-PPTO de fecha 25 de marzo del 2026 Área de Presupuesto, Informe N°060-2026-DIRESA-HRM/03-0/PLAN de fecha 18 de marzo de 2026 Responsable Área de Planeamiento, Informe N° 0352-2026-DIRESA-HRM/04, de fecha 27 de febrero de 2026, Jefe de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental; Informe N° 087-2026-DIRESA-HRM/04-0/S.O de fecha 26 de febrero de 2026 del Área de Salud Ocupacional, y;

CONSIDERANDO:



Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0101-2011-GR/MOQ, del 15 de febrero del 2011, se resuelve crear la Unidad Ejecutora 402 Hospital Regional de Moquegua, en el Pliego N° 455 Gobierno Regional del Departamento de Moquegua, para el logro de objetivos y la contribución de la mejora de la calidad y cobertura del servicio público de salud y que por la función relevante la administración de la misma requiere independencia para garantizar su operatividad, teniendo como representante legal a su director;

Que, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece el Principio de Prevención, mediante el cual el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores, debiendo considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral, siendo aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, incluido el sector salud.



Que, en los numerales I, II, y VI del Título Preliminar de la Ley N° 26842, Ley General de Salud, se dispone que la salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, siendo la protección de la salud de interés público; por lo tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla. En consecuencia, es responsabilidad del Estado promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad;

Que, asimismo, el artículo 37° de la mencionada Ley, dispone que los establecimientos de salud y los servicios médicos de apoyo, cualquiera sea su naturaleza o su modalidad de gestión, deben cumplir los requisitos que dispone los reglamentos y normas técnicas que dicta la actividad de salud a nivel nacional, en relación a planta física, equipamiento, personal asistencial, sistemas de saneamiento y control de riesgos relacionados con los agentes ambientales físicos, biológicos, ergonómicos y demás que procedan, atendiendo a la naturaleza y complejidad de los mismos;

Que, el numeral 1.2. del artículo 1 de la Ley N° 30947, dispone: *"La atención de la salud mental considera el modelo de atención comunitaria, así como el respeto ineludible a los derechos humanos y dignidad de la persona, sin discriminación, y el abordaje intercultural, que erradique la estigmatización de las personas con problemas en su salud mental"*.


Que, el numeral 27.1 del artículo 27° de la mencionada ley, señala: *"La hospitalización es un recurso terapéutico de carácter excepcional, revisable periódicamente, y que solo puede llevarse a cabo cuando aporte mayores beneficios terapéuticos para la persona atendida que el resto de intervenciones posibles"*.

Que, con Decreto Supremo N° 007-2020-SA, se aprueba el reglamento de la Ley N° 30947, que en el numeral 27.1, señala: *"El internamiento y hospitalización son recursos terapéuticos de carácter excepcional y sólo pueden llevarse a cabo cuando aporten mayores beneficios terapéuticos"*.

Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 27 de abril de 2026.


que la atención ambulatoria para el(la) usuario(a) y habiéndose agotado el resto de recursos e intervenciones posibles, incluyendo las intervenciones individuales, familiares y comunitarias”;



Que, a través de Informe N° 087-2026-DIRESA-HRM/04-0/S.O. de fecha 26 de febrero de 2026, en concordancia con la Carta N° 05-2026-DIRESA-HRM/S/0./KGAG del Profesional del Área de Salud Ocupacional del Hospital Regional de Moquegua, eleva a la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental denominado: “PLAN DE TRABAJO DE PSICOLOGÍA OCUPACIONAL PARA LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA - 2026”, para su aprobación correspondiente;

Que, mediante Informe N°0352-2026-DIRESA-HRM/04 de fecha 27 de febrero de 2026, la Jefatura de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, remite el “PLAN DE TRABAJO DE PSICOLOGÍA OCUPACIONAL PARA LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA - 2026”, del Hospital Regional de Moquegua, por lo que, solicita su aprobación a través de Resolución;

El presente plan tiene como objetivo gestionar de manera integral los factores de riesgo psicosocial en el Hospital Regional de Moquegua a través de la identificación técnica, la prevención activa y la promoción de la salud mental, con el fin fortalecer la resiliencia institucional, el bienestar emocional de los trabajadores y a la seguridad del paciente;



Que, con Informe N° 039-2026-DIRESA-HRM-03/0-PPTO de fecha 25 de marzo de 2026, del Área Presupuesto, en referencia al Informe N°060-2026-DIRESA-HRM/03-0/PLAN, otorga opinión favorable al “PLAN DE TRABAJO DE PSICOLOGÍA OCUPACIONAL PARA LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA - 2026”, cumple con la estructura aprobada para su elaboración, por lo que, se procedió a evaluar el Presupuesto Institucional 2026; otorgando la disponibilidad Presupuestal, la misma que será financiada de acuerdo a lo siguiente:

FUENTE DE FINANCIAMIENTO	:	2 RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS
RUBRO	:	09 Recurso Directamente Recaudados
META SIAF	:	115 Salud Ocupacional
ESPECIFICA DE GASTO	:	2.3.1.1.1.1 Alimentos y Bebidas
IMPORTE	:	S/. 750.00.00 soles
ESPECIFICA DE GASTO	:	2.3.1.5.1.2 Papelería en General
IMPORTE	:	S/. 4,902.00.00 SOLES
ESPECIFICA DE GASTO	:	2.3.2.7.11.6 Servicio Impresiones, Encuadernación y Empastado
IMPORTE	:	S/. 500.00.00 soles
TOTAL	:	S/. 6,152.00 soles

Que, con Informe N° 397-2026-DIRESA-HRM-03 de fecha 26 de marzo de 2026, la Oficina de Planeamiento Estratégico, remite el “PLAN DE TRABAJO DE PSICOLÓGIA OCUPACIONAL PARA LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA - 2026”, al Director Ejecutivo del Hospital Regional de Moquegua, concluye que cumple con los criterios técnicos y necesarios para su implementación y recomienda aprobar el Plan en mención;

Que, con Informe N° 185-2026-DIRESA-HRM/05, de fecha 15 de abril de 2026, la Unidad de Gestión de Calidad, hace suyo en todos sus extremos, el Informe N° 025-2026-DIRESA-HRM/05/MMVL, del Personal de Salud de la UGC, mediante el cual se otorga opinión favorable al mencionado Plan y lo remite para su aprobación;



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 27 de abril de 2026.

Contando con el visto bueno de la Oficina de Planeamiento Estratégico, Unidad de Epidemiología de la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional de Moquegua.

En atención a la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización y en uso de las atribuciones conferidas en el inciso c) del Artículo 8° del Reglamento de Organización y Funciones (R.O.F.) del Hospital Regional de Moquegua aprobado con Ordenanza Regional N° 007-2017-GR/GRM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el “PLAN DE TRABAJO DE PSICOLOGÍA OCUPACIONAL PARA LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA 2026”, del Hospital Regional de Moquegua, con el cual consta en treinta (30) folios y forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2°.- ENCARGAR a la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, la difusión, monitoreo e implementación del Protocolo aprobado con la presente resolución.

Artículo 3°.- REMÍTASE a la Unidad de Estadística e Informática, para su respectiva publicación en la página web Hospital Regional de Moquegua (www.hospitalmoquegua.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

RJVP/DIRECCIÓN
EOSZ/AAL
(01) O. ADMINISTRACION
(01) O. PLANEAMIENTO
(01) SSALUD OCUPACIONAL
(01) EPI
(01) ESTADÍSTICA
(01) ARCHIVO



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

M.E. RONALD J. VARGAS PALACIOS
CMP. 21861 - RNE 11627
DIRECTOR EJECUTIVO (e)



“EQUIPOS QUE SE CUIDAN, SERVICIOS QUE SE FORTALECEN”

**PLAN DE TRABAJO DE PSICOLOGÍA OCUPACIONAL
PARA LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES DEL HOSPITAL
REGIONAL DE MOQUEGUA - 2026**

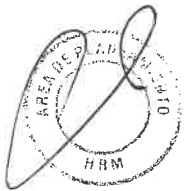
UNIDAD DE EPIDEMIOLOGÍA Y SALUD AMBIENTAL

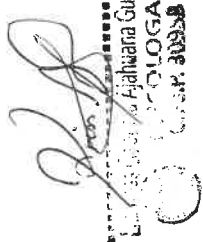
ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL

PSICOLOGÍA OCUPACIONAL

I. ÍNDICE

I. ÍNDICE	1
II. INTRODUCCIÓN.....	2
III. FINALIDAD.....	3
IV. OBJETIVOS.....	4
3.1 OBJETIVO GENERAL	4
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
V. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
VI. BASE LEGAL	5
VII. CONTENIDO	6
7.1 ASPECTOS TÉCNICOS CONCEPTUALES (DEFINICIONES OPERATIVAS).....	6
7.2 ANÁLISIS DE SITUACIÓN ACTUAL DEL ASPECTO SANITARIO Y ADMINISTRATIVO	8
7.3 ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA CON LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PEI.....	13
7.4 ACTIVIDADES POR OBJETIVOS	13
7.5 PRESUPUESTO	20
7.6 FINANCIAMIENTO.....	22
7.7 ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	22
VIII. RESPONSABILIDADES.....	22
IX. ANEXOS.....	23
X. BIBLIOGRAFÍA.....	29




Liliana Pajahuana Gutiérrez
PSICÓLOGA
C.R.N. 30928

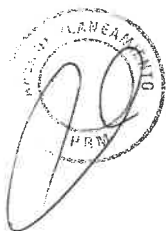
CODIGO DE DOCUMENTO 001-2026-HRM-04-0/UESA.SO		DENOMINACIÓN: "EQUIPOS QUE SE CUIDAN, SERVICIO QUE SE FORTALECEN" PLAN DE TRABAJO DE PSICOLOGÍA OCUPACIONAL PARA LA SALUD MENTAL Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA - 2026
TIPO DE DOCUMENTO ESPECIFICA		
FECHA 26-02-2026	FOLIO 29	
REEMPLAZA A: Ninguna		

II. INTRODUCCIÓN

El Hospital Regional de Moquegua, en su condición de institución de salud de alta complejidad y referente regional, opera en un ecosistema laboral caracterizado por una alta demanda asistencial y procesos críticos interdependientes. La naturaleza de la prestación de servicios de salud —marcada por la toma de decisiones vitales, la exposición constante al sufrimiento humano y la interacción directa con el entorno familiar del paciente— configura un escenario de exposición intrínseca a diversos riesgos psicosociales. Factores como el estrés crónico, el agotamiento emocional (burnout), la carga de trabajo desproporcionada y los conflictos interpersonales no solo afectan la integridad del trabajador, sino que representan un riesgo latente para la seguridad del paciente y la eficiencia institucional.

Entendemos la salud mental como el pilar fundamental del bienestar integral. Su impacto trasciende la esfera individual, influyendo de manera determinante en la calidad de las interacciones humanas y el desarrollo organizacional. Garantizar un entorno de trabajo mentalmente saludable no es solo un imperativo ético hacia el personal, sino un factor estratégico que impulsa la productividad, fortalece la cohesión de los equipos y asegura la sostenibilidad de los servicios de salud a largo plazo. En este sector, la excelencia en la atención sanitaria es indisoluble del bienestar psicosocial de quienes la brindan.

En este marco, se presenta el plan "Equipos que se cuidan, servicios que se fortalecen", correspondiente al Plan de Trabajo de Psicología Ocupacional para la Salud Mental y la

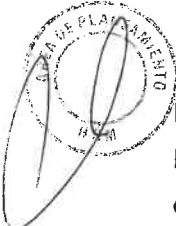


Prevención de Riesgos Psicosociales del Hospital Regional de Moquegua - 2026. Este instrumento de gestión tiene como objetivo central la identificación, evaluación e intervención activa sobre los factores de riesgo psicosocial. A través de un enfoque basado en la evidencia y el cumplimiento normativo, el Plan busca transformar las condiciones de trabajo, fortalecer la resiliencia emocional de los equipos y proteger la salud mental y social de cada servidor.

El enfoque de este Plan se rige estrictamente por el marco legal vigente, integrando la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental, alineándolas con las políticas institucionales de mejora continua del hospital.


III. FINALIDAD

La finalidad del Plan "Equipos que se cuidan, servicios que se fortalecen" es consolidar una cultura de prevención y protección de la salud mental, emocional y social de los servidores del Hospital Regional de Moquegua. Se busca establecer un entorno laboral cimentado en la seguridad, el respeto mutuo y la equidad, entendiendo que el bienestar integral del capital humano es la condición sine qua non para la excelencia prestacional y la mejora continua de la calidad de atención brindada a nuestros pacientes.



El plan tiene como propósito implementar un sistema dinámico de identificación, evaluación y gestión proactiva de los factores de riesgo psicosocial inherentes a la alta complejidad hospitalaria. Esto implica abordar de manera técnica dimensiones críticas como el estrés laboral, la sobrecarga cuantitativa y cualitativa, la gestión de conflictos interpersonales y las deficiencias en la comunicación organizacional.

La mitigación efectiva de estos factores es esencial para:

- 
- Neutralizar el síndrome de desgaste profesional (Burnout).
 - Optimizar la disponibilidad del recurso humano mediante la reducción del ausentismo y la rotación.
 - Fortalecer el compromiso institucional y el clima laboral.

Dada la naturaleza de alta demanda del Hospital Regional de Moquegua, la exposición a entornos psicosociales adversos constituye un riesgo sistémico que trasciende la salud del personal, pudiendo comprometer la seguridad del acto médico. Por ello, la gestión de estos riesgos se aborda bajo un modelo integral, participativo y sostenible, en estricto cumplimiento de la Ley N° 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), la Ley N° 30947 (Ley de Salud Mental) y los lineamientos técnicos vigentes emitidos por el Ministerio de Salud.

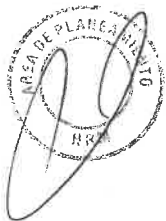
IV. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Gestionar de manera integral los factores de riesgo psicosocial en el Hospital Regional de Moquegua a través de la identificación técnica, la prevención activa y la promoción de la salud mental, con el fin de fortalecer la resiliencia institucional, el bienestar emocional de los trabajadores y la seguridad del paciente.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

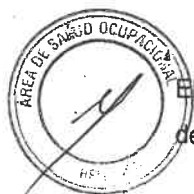
- OE 1 (Evaluación): Diagnosticar los niveles de exposición a riesgos psicosociales mediante la metodología científica CoPsoQ-ISTAS 21, estableciendo una línea base de datos para la toma de decisiones basada en evidencia.
- OE 2 (Materiales): Fomentar el autocuidado y la alfabetización en salud mental mediante la creación y difusión de recursos psicoeducativos estratégicos que promuevan la regulación emocional en el entorno hospitalario.
- OE 3 (Intervención): Desarrollar competencias socioemocionales y de manejo de conflictos en el personal asistencial y administrativo a través de talleres preventivos-promocionales adaptados a las necesidades específicas de cada servicio.
- OE 4 (Gestión Directiva): Fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión del talento humano en los Jefes de Departamento y Servicio, estandarizando los lineamientos de convivencia y comunicación interna.



V. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Trabajo es de cumplimiento obligatorio y de alcance institucional, aplicando de manera integral a:

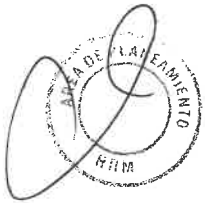
- Personal Asistencial: Médicos, enfermeros(as), obstetras, tecnólogos médicos y demás profesionales de la salud.
- Personal Administrativo: Directivos, jefaturas, coordinadores y personal técnico/auxiliar de las oficinas administrativas.
- Personal de Apoyo: Técnicos de enfermería, personal de laboratorio, farmacia y servicios auxiliares.
- Personal de Mantenimiento y Servicios Generales: Equipos de infraestructura, limpieza, nutrición, seguridad y lavandería.



Alcance según Modalidad Contractual: El plan abarca a todos los servidores independientemente de su régimen laboral o modalidad contractual (Decreto Legislativo N° 276, N° 1057 - CAS, servicios de terceros, personal destacado, residentes, internos), garantizando que la vigilancia de la salud mental.

VI. BASE LEGAL

- Ley N.° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su modificatoria Ley N.° 30222 que obliga a identificar, evaluar, prevenir y controlar los riesgos ocupacionales, incluyendo los de tipo psicosocial, en todas las instituciones de salud públicas y privadas.
- D.S. N.° 005-2012-TR – Reglamento de la Ley de SST, que establece lineamientos específicos para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el hospital. Además, requiere conformar un Comité de SST y realizar evaluaciones periódicas de factores de riesgo.
- Ley N.° 26842 – Ley General de Salud, que reconoce la salud ocupacional como componente del derecho a la salud integral, con obligación de proteger a los trabajadores de hospitales y centros asistenciales.
- Ley N.° 28369, Ley del Trabajo del Psicólogo y su Reglamento (D.S. N.° 007-2007-SA): Que faculta al psicólogo para realizar diagnósticos, prevención y tratamiento de la salud mental en el ámbito laboral.
- D.S. N.° 024-2016-SA – Reglamento de la Ley de Salud Mental, que obliga a las instituciones de salud, a implementar medidas preventivas y programas de promoción de la salud mental laboral.
- RM N.° 312-2011-MINSA, Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales, norma que regula la vigilancia de la salud de los trabajadores y los criterios para las evaluaciones psicológicas ocupacionales.
- NTS N° 220-MINSA-DGIESP-2024, Norma Técnica de Salud para la Vigilancia de la Salud de los Trabajadores". La cual actualiza los criterios de vigilancia y manejo de incapacidades.
- Resolución Ministerial N.° 375-2008/MINSA, Norma Básica de Ergonomía, que complementa la gestión de riesgos psicosociales, dado que factores ergonómicos y organizacionales influyen en el estrés laboral y la carga mental.
- Resolución Ejecutiva Directoral N°430-2023-DIRESA-HRM/DE, que propone normas y estructura para la elaboración de planes específicos del Hospital Regional de Moquegua.



23
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
MOQUEGUA
C.I.R.S. N.° 30958
ÁREA DE SALUD OCUPACIONAL
PSICÓLOGA
Ajahyana Gutiérrez

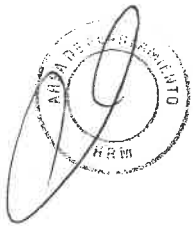
VII. CONTENIDO

7.1 ASPECTOS TÉCNICOS CONCEPTUALES (DEFINICIONES OPERATIVAS)


Para la adecuada ejecución del "Equipos que se cuidan, servicios que se fortalecen: Plan de Trabajo de Psicología Ocupacional para la Salud Mental y Prevención de Riesgos Psicosociales del Hospital Regional de Moquegua – 2026", es necesario contar con un marco conceptual claro que permita comprender los principales términos vinculados a la salud mental laboral y a los riesgos psicosociales.

Este marco conceptual orienta la interpretación de los factores psicosociales, guía el diseño de las intervenciones y asegura coherencia en el desarrollo de las actividades del plan. A continuación, se presentan las definiciones operativas más relevantes para su aplicación.

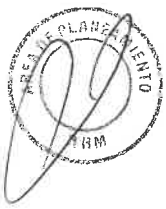
- **Salud Mental Ocupacional:** Estado de bienestar psicológico, emocional y social que permite al trabajador afrontar las demandas laborales del hospital. Involucra factores personales y organizacionales que influyen en su equilibrio emocional.
- **Riesgos Psicosociales:** Condiciones del entorno de trabajo que pueden afectar negativamente la salud mental y emocional del personal. Incluyen carga laboral, clima, comunicación y liderazgo. Su presencia genera estrés y reduce el desempeño.
- **Factores de Riesgo Psicosocial:** Variables específicas del trabajo que incrementan la probabilidad de afectación psicológica. Pueden ser contenido del trabajo, relaciones interpersonales o estilos de liderazgo. Su impacto puede generar estrés crónico y desgaste emocional. Su identificación orienta la prevención.
- **Estrés Laboral:** Respuesta física, emocional y cognitiva ante demandas laborales que superan los recursos personales. En hospitales es frecuente por alta presión asistencial y turnos extensos. Si es persistente, afecta la salud y el desempeño.
- **Síndrome de Burnout:** Estado de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal producto del estrés crónico. Afecta principalmente a personal asistencial expuesto a alta carga emocional. Genera disminución del rendimiento y mayor rotación.
- **Carga Laboral:** Cantidad y complejidad de tareas asignadas en un periodo determinado. Una carga elevada puede producir fatiga física y mental. En hospitales suele aumentar por demanda asistencial y escasez de personal.



Moquegua, 15 de Mayo del 2025
Lic. Johanna Guilletraz
PSICOLOGA
C.R.S.P. 30958



- **Clima Organizacional:** Percepción colectiva sobre el ambiente laboral, relaciones, liderazgo y condiciones de trabajo. Influye directamente en la motivación, desempeño y bienestar. Un clima adecuado reduce conflictos y favorece la cooperación.
- **Bienestar Laboral:** Estado de satisfacción, equilibrio emocional y motivación del trabajador en su entorno laboral. Resulta de condiciones saludables, apoyo social y reconocimiento. Favorece equipos sólidos y resilientes.
- **Comunicación Asertiva:** Habilidad para expresar ideas, emociones y necesidades de manera clara y respetuosa. Favorece relaciones saludables y previene conflictos laborales.
- **Autocuidado Laboral:** Acciones que realiza el trabajador para proteger su salud física, emocional y mental. Incluye límites saludables. Reduce el impacto del estrés y mejora el rendimiento.
- **Fatiga Laboral:** Sensación de agotamiento físico y mental causada por actividades prolongadas o intensas. Disminuye la capacidad de concentración y aumenta errores.
- **Sobrecarga Emocional:** Acumulación de tensión emocional producto del contacto frecuente con dolor, sufrimiento o emergencias. Genera desgaste psicológico y vulnerabilidad al burnout.
- **Resiliencia Laboral:** Capacidad del trabajador para adaptarse y recuperarse ante situaciones adversas o estresantes del trabajo. Favorece la estabilidad emocional en contextos hospitalarios exigentes. Se desarrolla mediante entrenamiento emocional y apoyo institucional.
- **Liderazgo Saludable:** Estilo de liderazgo que promueve respeto, comunicación clara, apoyo emocional y justicia organizacional. Impacta directamente en bienestar y clima laboral. Favorece equipos cohesionados y prevenidos ante riesgos psicosociales. Es un componente esencial de la cultura institucional.
- **Conflicto Laboral:** Situación de desacuerdo o tensión entre trabajadores o áreas del hospital. Si no se gestiona, afecta comunicación, clima y desempeño. Puede originarse por estilos de trabajo, carga o comunicación deficiente.



Dr. Mariana Gutiérrez
Psicóloga
C.R. 30928



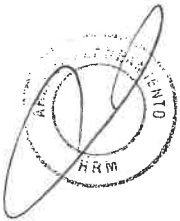
significativamente el bienestar del personal. Diversos informes del Ministerio de Salud, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han señalado la necesidad de implementar estrategias sostenidas de promoción del bienestar y de prevención de riesgos psicosociales, particularmente en instituciones de salud.

En el Perú, la Ley N.º 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, su reglamento DS 005-2012-TR y las directivas ministeriales RM 312-2011/MINSA y RM 375-2008/MINSA establecen la obligación de identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Estas normativas reconocen la salud mental como un componente fundamental de la seguridad y la salud ocupacional, disponiendo la implementación de acciones preventivo-promocionales y la vigilancia de la salud del trabajador.

En el Hospital Regional de Moquegua, el incremento de demandas asistenciales, la exposición continua a situaciones de estrés, las cargas laborales elevadas y los cambios organizacionales han generado la necesidad de fortalecer estrategias institucionales orientadas al bienestar del personal. A lo largo de los últimos años, el Servicio de Salud Ocupacional ha desarrollado capacitaciones, actividades de autocuidado, intervenciones grupales, evidenciando la importancia de contar con un plan estructurado y sostenible que responda de manera integral a los riesgos psicosociales identificados.

Asimismo, los reportes de talleres de habilidades blandas para servicios, sesiones individuales, brindadas al personal han mostrado resultados favorables, pero también han evidenciado la necesidad de ampliar la cobertura, y establecer un modelo institucional que consolide una cultura de bienestar laboral.

En este marco, surge la propuesta del Plan de Trabajo de Psicología Ocupacional 2026, denominada "Equipos que se Cuidan, Servicios que se Fortalecen", que busca articular acciones preventivas, promocionales y de vigilancia con un enfoque integral de salud mental ocupacional. Este plan responde a las exigencias normativas, a la realidad institucional del HRM y a la necesidad de fortalecer capacidades individuales y colectivas para la gestión de riesgos psicosociales.




Lic. María Alejandra Gutiérrez
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 30958

7.2.2. Problemática

A. Dimensión Sanitaria y Riesgo Laboral

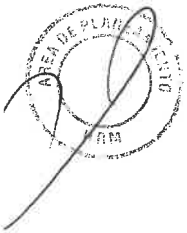
El Hospital Regional de Moquegua, en su rol de establecimiento de alta complejidad, opera bajo una presión asistencial constante que impacta directamente en la salud de su capital humano. El personal (médicos, enfermeros, técnicos y administrativos) se encuentra expuesto a factores de riesgo psicosocial críticos, tales como jornadas prolongadas, rotación de turnos y la carga emocional inherente a la atención de pacientes en estado crítico.

La evidencia sugiere una alta vulnerabilidad al Síndrome de Burnout, especialmente en áreas de "primera línea" como la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), Emergencia y Centro Quirúrgico. Estudios regionales proyectan que más del 60 % del personal de enfermería presenta niveles elevados en dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Desde una perspectiva sanitaria, esto genera un efecto cascada: el deterioro de la salud mental del trabajador incrementa la probabilidad de errores en la atención, comprometiendo la seguridad del paciente y la calidad del acto médico.

B. Dimensión Administrativa y Gestión del Talento Humano

Desde el enfoque administrativo, se ha identificado una problemática multicausal que afecta la eficiencia institucional:

- Impacto en la Continuidad Operativa: La persistencia de entornos psicosociales adversos correlaciona directamente con el aumento del ausentismo laboral y la rotación de personal especializado. Esto genera una pérdida de talento humano difícil de reponer a corto plazo y sobrecostos por reemplazos o coberturas de turno.
- Brechas en la Cultura Organizacional: Se observa una baja participación del personal en actividades preventivo-promocionales, lo cual es síntoma de un fenómeno de "desapego institucional" y baja percepción de la importancia del autocuidado.
- Estilos de Gestión y Liderazgo: Existen dificultades en la convivencia laboral y la comunicación interna, exacerbadas por estilos de liderazgo que, en ciertos servicios, tienden a la verticalidad autoritaria. Esta desorganización interna debilita la cohesión de los equipos y ralentiza los procesos administrativos y asistenciales.



C. Síntesis de la Problemática

En conjunto, el escenario actual configura un riesgo sistémico donde el debilitamiento del bienestar emocional del trabajador actúa como un cuello de botella para la eficiencia del hospital. La falta de un plan articulado y sostenido no solo vulnera el cumplimiento de la normativa de Seguridad y Salud en el Trabajo, sino que compromete la misión institucional de brindar servicios de salud de alta calidad. Por tanto, es imperativo transitar de un modelo reactivo a uno de gestión proactiva y vigilancia del riesgo psicosocial.

7.2.3. Causas del problema

Las causas que subyacen a la prevalencia de riesgos psicosociales en el Hospital Regional de Moquegua son multidimensionales y se agrupan en tres ejes fundamentales:

A. Factores de Diseño y Carga de Trabajo

La problemática se origina en las exigentes condiciones inherentes al entorno hospitalario de alta complejidad. La sobrecarga asistencial, sumada a jornadas prolongadas y la rotación frecuente de turnos, constituye el principal detonante de fatiga crónica. Estas condiciones reducen sistemáticamente los periodos de recuperación biológica y psicológica del trabajador, elevando la probabilidad de transitar del estrés agudo al desgaste emocional y la despersonalización, especialmente en servicios de respuesta inmediata como Emergencia, UCI y Centro Quirúrgico.



B. Exigencias Emocionales y Fatiga por Compasión

La naturaleza del servicio de salud implica una exposición permanente a situaciones críticas y de riesgo vital. El contacto prolongado con el dolor, el sufrimiento y la angustia de los pacientes y sus familiares genera una carga emocional acumulativa. Este fenómeno, conocido como "fatiga por compasión", afecta la estabilidad psicológica y el desempeño del personal, incrementando significativamente la vulnerabilidad al síndrome de burnout ante la falta de estrategias institucionales de contención emocional.



Lic. Miss Conchita Ajahuana Gutierrez
PSICOLOGA
C.P.S.P. 30958

C. Cultura Organizacional y Estilos de Liderazgo

Finalmente, se identifica una brecha en la cultura de prevención institucional. La limitada participación en actividades de salud mental no es solo producto de la "falta de tiempo", sino de una escasa sensibilización y desmotivación estructural. Esta falta de involucramiento genera un círculo vicioso que afecta el clima laboral, manifestándose en:

- Estilos de liderazgo reactivos o verticales: Que priorizan la operatividad sobre el bienestar del equipo.
- Déficit en la comunicación asertiva: Lo que potencia los conflictos interpersonales y la desorganización interna.
- Baja percepción de soporte organizacional: El trabajador siente que su autocuidado no es una prioridad para el sistema.

7.2.4. Alternativas de solución

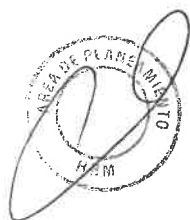
Frente al diagnóstico de riesgos detectado, se propone un modelo de intervención multinivel que aborda tanto la dimensión individual del trabajador como la estructura organizacional del hospital. Las alternativas de solución se articulan en los siguientes ejes estratégicos:

A. Vigilancia Epidemiológica Basada en la Evidencia

Como respuesta a la necesidad de diagnósticos objetivos sobre las causas estructurales, la solución principal radica en la implementación de un sistema de monitoreo científico basado en la metodología CoPsoQ-ISTAS 21. Esta herramienta proporcionará una 'radiografía' precisa de los riesgos psicosociales y el clima organizacional, permitiendo a la Unidad de Epidemiología y Salud Ocupacional orientar la toma de decisiones basada en datos reales y priorizar la intervención en los servicios con niveles de riesgo "crítico" o "muy elevado".

B. Alfabetización Emocional y Recursos de Autocuidado

Para mitigar la "Fatiga por Compasión" y las exigencias emocionales (Causas Intrínsecas), se implementará un programa de soporte psicoeducativo. La alternativa consiste en el diseño y distribución de materiales estratégicos de autocuidado (guías de manejo de estrés, regulación afectiva y resiliencia). Estos recursos, entregados en formatos físicos y prácticos, servirán como herramientas




C. Gabriela Ajahuana Gutierrez
PSICOLOGA
C.Ps.R. 30958

de primera mano para que el personal desarrolle mecanismos de afrontamiento ante situaciones de crisis asistencial.

C. Intervención Dinámica y Convivencia Laboral

Para revertir el desapego institucional y mejorar la comunicación, se ejecutarán talleres preventivo-promocionales adaptados a la realidad de cada servicio. Estas intervenciones no serán genéricas, sino que abordarán temáticas específicas según la demanda:

- Gestión del Conflicto y Buen Trato: Para servicios con alta tensión interpersonal.
- Inteligencia Emocional y Regulación: Para áreas críticas con alta exposición al dolor y muerte.
- Comunicación Saludable: Para fortalecer la cohesión en equipos multidisciplinares.

D. Reingeniería del Liderazgo y Gestión Humana

Como solución directa a los estilos de mando verticales o reactivos, se implementará el Taller Intensivo de Habilidades Directivas. Esta alternativa busca dotar a las Jefaturas de Departamento y Servicio de competencias técnicas en gestión de personas y acompañamiento emocional. Al estandarizar los lineamientos de Gestión Humana, se garantiza una conducción de equipos más humanizada, técnica y organizada, alineando las metas asistenciales con el respeto a la salud mental del trabajador.

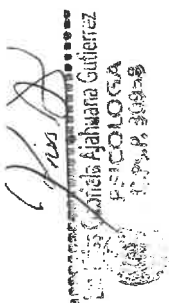
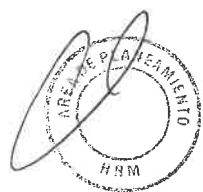
7.3 ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA CON LOS OBJETIVOS, ACCIONES DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL Y POI

- Objetivo Estratégico Institucional (OEI) - OEI.11 Fortalecer la Gestión Institucional.
 - Acción Estratégico Institucional (AEI) - AEI. 11.05: Gestión administrativa y operativa afectiva en el departamento.
 - Actividad Operativa: 5001286 Vigilancia y Control Epidemiológico.

7.4 ACTIVIDADES POR OBJETIVOS

7.4.1 Descripción Operativa de las Actividades

Las actividades del presente Plan se desarrollarán mediante una metodología participativa y experiencial, que coloca al trabajador como protagonista de su propio



proceso de aprendizaje. Bajo este enfoque, los contenidos no se transmiten de manera pasiva, sino que se construyen colectivamente a partir de la experiencia, percepción y aportes de los participantes. De manera complementaria, la metodología experiencial permite que los trabajadores aprendan a través de la vivencia, la reflexión y la aplicación práctica, utilizando dinámicas grupales, análisis de casos, ejercicios de autorreflexión y situaciones simuladas vinculadas a su realidad laboral.

Este enfoque favorece una participación activa, promueve cambios de actitud, fortalece habilidades socioemocionales y facilita la integración de los aprendizajes en la práctica diaria, contribuyendo así a un clima laboral más saludable y colaborativo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1: Diagnóstico y Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial

Descripción: Establecer una línea base científica mediante la identificación y evaluación técnica de los factores de riesgo psicosocial que inciden en el personal de los diversos servicios asistenciales y administrativos, permitiendo una toma de decisiones basada en evidencia para la mejora del entorno laboral.

Actividades Detalladas:

1. Evaluación Mediante Metodología Científica:

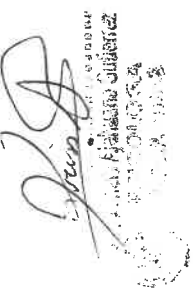
- Ejecución del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales (Metodología CoPsoQ-ISTAS 21), adaptado a la realidad hospitalaria. Esta herramienta permitirá medir dimensiones críticas como exigencias emocionales, doble presencia, apoyo social y calidad de liderazgo.

2. Sistematización y Gestión de Datos:

- Elaboración y estructuración de una base de datos dinámica que permita la segmentación de resultados por servicios (UCI, Emergencia, Centro Quirúrgico, Administración, etc.), garantizando la trazabilidad de la información.

3. Análisis e Interpretación Estratégica:

- Procesamiento estadístico de la información para la identificación de "puntos críticos".
- Elaboración de un Informe de Diagnóstico Institucional que incluya semáforos de riesgo, el cual servirá de insumo para el diseño de



intervenciones específicas y para la coordinación con el área de salud ocupacional

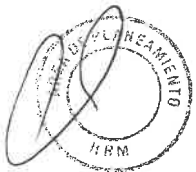
OBJETIVO ESPECÍFICO 2: Fortalecimiento de la Resiliencia y el Autocuidado mediante Soporte Psicoeducativo Estratégico

Descripción: Promover una cultura de prevención y autocuidado a través de la creación y despliegue de herramientas tácticas de salud mental, diseñadas para facilitar la regulación emocional y el bienestar del personal del Hospital Regional de Moquegua en su entorno de trabajo diario.

Actividades Detalladas:

1. Diseño y Producción de Herramientas Tácticas:


- Material Educativo de Autocuidado Laboral: Diseño de una guía técnica en formato físico (tipo handbook o infografía de bolsillo) que contenga protocolos rápidos de manejo de crisis, técnicas de regulación emocional post-incidente crítico y pautas de higiene del sueño para personal con rotación de turnos.
- Libretas Institucionales de Gestión Emocional: Diseño de "Bitácoras de Reflexión" que sirvan como instrumento de trabajo durante los talleres. Estas libretas no son solo papelería; están diseñadas para facilitar el registro de metas personales de bienestar y el seguimiento de competencias socioemocionales.



2. Estrategia de Despliegue e Incentivo:

- Distribución Segmentada: Entrega directa del material educativo a cada servidor, priorizando los servicios de mayor riesgo (UCI, Emergencia) identificados en el Objetivo 1.
- Gestión de Insumos para la Operatividad del Taller: Suministro de materiales de trabajo (libretas) y recursos de hidratación (agua) como parte de un protocolo de "Cuidado del Cuidador" durante las sesiones presenciales. La hidratación se establece como un factor fisiológico preventivo básico para la reducción de la fatiga cognitiva durante la jornada laboral.




L.C. Yanina Alejandra Gutiérrez
PSICOLOGA
C.Fs.º. 30958

OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Desarrollo de Competencias Socioemocionales y Optimización de la Convivencia Laboral

Descripción: Ejecutar un programa de intervenciones grupales técnicas, bajo una metodología vivencial y participativa, orientadas a fortalecer las capacidades de respuesta emocional, la comunicación asertiva y la cohesión de los equipos de trabajo, adaptando la temática a las necesidades críticas identificadas en cada unidad orgánica.

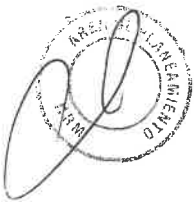
Actividades y Sesiones de Intervención:

La selección del taller por servicio se realizará tras el análisis de los puntos críticos del diagnóstico de riesgo psicosocial, desplegando las siguientes sesiones:

- **Sesión 1: Comunicación Saludable y Cultura del Buen Trato.**
Enfoque: Optimizar el flujo de información y la empatía en las interacciones equipo-paciente y equipo-equipo, reduciendo la fricción en servicios de alta rotación.
- **Sesión 2: Gestión Técnica del Conflicto y Convivencia Laboral.**
Enfoque: Proporcionar herramientas de negociación y resolución de problemas para mejorar el clima organizacional, transformando las tensiones en oportunidades de mejora operativa.
- **Sesión 3: Mitigación del Estrés Laboral y Protocolos de Autocuidado.**
Enfoque: Entrenamiento en técnicas de afrontamiento ante la sobrecarga asistencial, prevención de la fatiga crónica y ejercicios de desactivación fisiológica.
- **Sesión 4: Inteligencia Emocional y Regulación Afectiva en Contextos Críticos.**
Enfoque: Fortalecer la madurez emocional del personal expuesto a situaciones de dolor y muerte (UCI, Emergencia), facilitando el manejo del impacto psicológico post-intervención.

OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Fortalecimiento del Liderazgo Institucional y Estandarización de la Gestión Humana

Descripción: Potenciar las capacidades directivas de las jefaturas de servicio y departamento del Hospital Regional de Moquegua, asegurando el dominio de los lineamientos técnicos de gestión humana y el desarrollo de un liderazgo saludable que garantice la operatividad y el bienestar de los equipos de trabajo.




Alejandra Gutiérrez
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 30958

Actividades Detalladas:

1. Articulación Técnica e Interdisciplinaria:

Gestión de Ponencias Especializadas: Coordinar con las áreas estratégicas (Administración, Recursos Humanos y la Unidad de Salud Ocupacional liderada por el Dr. Derly García) para validar y estructurar la información técnica. El fin es unificar criterios sobre normativas vigentes, como la NTS 220-MINSA-2024, asegurando que el conocimiento transferido sea preciso y aplicable a la realidad institucional.

2. Planificación Estratégica de la Intervención:

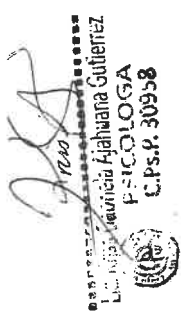
Programación con Enfoque de Continuidad Operativa: Establecer un cronograma de ejecución estratégico que minimice el impacto en la cobertura asistencial. Se implementará un sistema de rotación para las jefaturas, garantizando que el taller no comprometa la atención directa de los pacientes ni el flujo de los servicios críticos.

3. Ejecución Bajo Metodología de "Alta Gerencia":

- **Desarrollo de Taller Intensivo Teórico-Práctico:**

- Bloque I: Gestión Técnica y Normativa: Transferencia de lineamientos esenciales sobre procesos internos, derechos y deberes laborales, y protocolos de salud ocupacional.
- Bloque II: Habilidades Directivas y Liderazgo Resiliente: Entrenamiento en comunicación asertiva, toma de decisiones bajo presión, resolución de conflictos y gestión del clima laboral, orientando al jefe a ser un facilitador del bienestar y no un factor de estrés.




Alejandra Gutiérrez
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 30958

7.4.2 Cronograma de actividades: Unidad de Medida, Metas y Responsables.

Estructura Programática Operativa		CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD															
Objetivos específicos	Actividad	Programación de Metas Físicas															
		Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciem.				
Diagnóstico y Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial	Ejecución del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales			X													
	Elaboración y estructuración de una base de datos																
	Análisis e Interpretación Estratégica																
Fortalecimiento de la Resiliencia y el Autocuidado mediante Soporte Psicoeducativo Estratégico	Diseño y Producción de Herramientas Tácticas:																
	Estrategia de Despliegue e Incentivo																
Desarrollo de Competencias Socioemocionales y Optimización de la Convivencia Laboral	Sesión																

7.5 PRESUPUESTO

7.5.1 PRESUPUESTO PARA CONTRATACIÓN DE PERSONAL DE PSICOLOGÍA

Periodo: Abril – Diciembre

Ítem	Descripción
Área solicitante	(Área de salud ocupacional – unidad de epidemiología)
Cargo requerido	Profesional en Psicología
Modalidad de contratación	Contratado con Servicios de terceros
Periodo de contratación	Abril – Diciembre (9 meses)
Remuneración mensual	S/ 4,096.00
Costo total estimado	S/ 36,864.00 (S/ 4,096 x 9 meses)
Alternativa solicitada	Asignación de plaza bajo modalidad CAS
Objetivo de la contratación	Gestionar de manera integral los factores de riesgo psicosocial en el Hospital Regional de Moquegua a través de la identificación técnica, la prevención activa y la promoción de la salud mental, con el fin de fortalecer la resiliencia institucional, el bienestar emocional de los trabajadores y la seguridad del paciente.

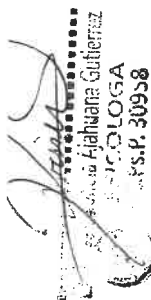
La contratación del profesional en Psicología permitirá dar continuidad al cronograma de actividades programado de abril a diciembre, desarrollando talleres mensuales enfocados en la mejora del clima laboral, la empatía y el fortalecimiento del trabajo en equipo.

En caso de no contar con disponibilidad presupuestal para la contratación por servicios de terceros, se solicita evaluar la asignación de una plaza bajo la modalidad CAS, a fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales.

7.5.2 PRESUPUESTO PARA MATERIAL ESPECÍFICO DEL PLAN PARA ADQUISICIÓN

Periodo:	Abril – diciembre 2026
Categoría presupuestal:	9002 APNOP
Producto:	399999 Sin Producto.
Meta Presupuestal:	097 Vigilancia y control epidemiológico – salud ocupacional
Importe:	s/. 6152.00




 Fátima Guzmán
 Psicóloga
 R.S.P. 30958

Detalle del Material	Especificaciones Técnicas	Unidad de Medida	Cantidad	Precio Unitario	COSTO TOTAL
Hojas de papel bond A4 Colores surtidos	Tamaño A4, 75 g/m ² , colores variados.	Paquetes de 500 hojas	4	34	136
Plumones gruesos de colores variados	Punta gruesa, tinta lavable, colores surtidos.	Paquete de 12 unidades	8	18	144
Tempera de colores	Pintura a base de agua, colores: blanco, negro, rojo, azul, amarillo. Verde, naranja, celeste, rosado, marrón, no tóxica.	Frasco de 250 ml	10	17	170
Cartulinas de colores variados	Cartulina de gramaje grueso, colores surtidos	Paquetes de 100 unidades	1	55	55
Silicona Líquida	Cartulina de gramaje grueso, colores surtidos	Unidad de 250 ml	16	13	208
Corrospum colores variados	Foam flexible, tamaño 70×50 cm	Unidades	35	11	385
Globos de colores N°7	Globos de látex, colores surtidos.	Paquete de 100 unidades	10	17	170
Vasos de plástico transparentes	Vasos descartables, capacidad estándar	Paquetes de 50	10	9	90
Papel lustre	Papel lustre colores: Rojo, Azul, Amarillo, Verde, Naranja, Rosado, Celeste, Marrón, Negro, Blanco.	Paquete de 100	1	44	44
Servicio de Impresiones	Tamaño A4 (210 × 297 mm), acabado fotográfico, gramaje 180.	Paquete	1	500	500
Cinta adhesiva masking tape 1 ½ "15 Colores variados	Cinta de papel crepé, 1 ½ pulgadas, colores variados	Rollo	10	14	140
Cola Sintética con Aplicador	Adhesivo líquido con aplicador, no tóxico.	Frasco de 250 ml	20	12	240
Botellas de agua 625 ml	Agua potable, envase sellado	Unidad	1.5	500	750
Pelotas recreativas grandes	Material sintético resistente, tamaño grande	Paquete de 6	2	60	120
Cuadernos anillados tamaño A4	Tapa dura, anillado metálico, 100 hojas	Unidad	500	6	3000
TOTAL:					6152

MATERIAL ESPECÍFICO DEL PLAN A SOLICITAR EN ALMACEN

Detalle del Material	Especificaciones Técnicas	Unidad de Medida	Cantidad	Precio Unitario	COSTO TOTAL
Hojas de papel bond A4	Tamaño A4 (210×297 mm), 75 g/m ² , color blanco.	Paquetes de 500 hojas	5	19	0

Lapiceros o bolígrafos de color azul	Tinta azul, punta media, escritura fluida, cuerpo plástico resistente.	Caja de 50 Unidades	4	38	0
Post-it o notas adhesivas	Papel autoadhesivo, tamaño estándar, colores variados, adhesivo removible.	Paquete	10	14	0
Tijeras 8"	Acero inoxidable, mango ergonómico, uso escolar y administrativo.	Unidades	5	11	0
Pegamento o cola sintética	Presentación 250 g, no tóxico, secado rápido.	Unidades	15	11	0
Plumones para pizarra	Tinta borrable, colores básicos, punta media.	Unidades	6	9	0
Cinta adhesiva masking tape 1 ½ .	Cinta de papel crepé, 1½ pulgadas de ancho, aprox. 50 m	Rollo	14	12	0
TOTAL:					0

7.6 FINANCIAMIENTO

El presente plan genera la necesidad de gastos adicionales al Hospital Regional Moquegua.
Fuente: RDR

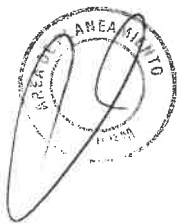
7.7 ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN


El desarrollo de las actividades y su cumplimiento involucra a la Unidad de Epidemiología y salud ambiental, específicamente al Área de Salud Ocupacional.

VIII. RESPONSABILIDADES

- **Nivel Local:**

El Plan de Trabajo de Psicología Ocupacional para la Salud Mental y la Prevención de Riesgos Psicosociales del Hospital Regional de Moquegua – 2026, denominado “Equipos que se cuidan, servicios que se fortalecen”, se ejecutará en el Hospital Regional de Moquegua, siendo responsable de su implementación y ejecución el Área de Salud Ocupacional, a través de Psicología Ocupacional.




 Tatiana Gutierrez
 Psicóloga
 C.Ps.P. 30958

IX. ANEXOS

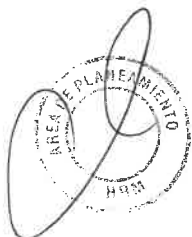
9.1 TALLERES PREVENTIVOS PROMOCIONALES: Los siguientes anexos presentan material gráfico referencial que ilustra los ejes temáticos y momentos de cada taller. Las actividades podrán ajustarse según las características del grupo y el contexto de intervención.

★ - Taller N° 01 - ★

Comunicación saludable y Buen Trato

Inicio	Presentación del taller y buen trato
15 min	<p>Presentación del taller y encuadre Actividad breve de integración grupal y establecimiento de normas.</p> <p>Tiempo: 15 min Metodología: Vivencial - participativa</p>
Desarrollo	Factores de la comunicación
	<p>Actividades grupales orientadas al reconocimiento de elementos y barreras de la comunicación.</p> <p>Tiempo: 25 min Metodología: Vivencial - reflexiva</p>
Desarrollo	Estilos de comunicación
	<p>Análisis de situaciones laborales y simulación de interacciones</p> <p>Tiempo: 25 min Metodología: Práctica - analítica</p>
Cierre	Reflexión y transferencia al trabajo
	<p>Actividad de retroalimentación grupal.</p> <p>Tiempo: 10-15 min Metodo</p>

Figura 01: Material gráfico referencial del Taller N.º 01: Comunicación saludable y buen trato.



Aljandana
L. ALJANDANA
GABRIELA ALJANDANA GUTIERREZ
PSICOLOGA
C.P.S.P. 30958

★-Taller N° 02-★

Manejo del Conflicto y Convivencia Laboral

Inicio	Presentación y sensibilización
15 min	<p>Presentación y sensibilización Actividad grupal de activación y confianza Preparar emocionalmente al grupo para el trabajo colaborativo Tiempo: 15 min Metodología: Vivencial</p>
Desarrollo	Etapas del conflicto
	<p>Actividades de análisis de situaciones problemáticas Reconocer cómo se desarrolla un conflicto en el contexto laboral Tiempo: 25 min Metodología: Análítica - participativa</p>
Desarrollo	Estilos de manejo del conflicto
	<p>Actividades de negociación y tomo de decisiones grupales Desarrollar habilidades de manejo constructivo del conflicto Tiempo: 25 min Metodología: Creativa</p>
Cierre	Síntesis y aprendizaje clave
	<p>Actividad de reflexión colectiva Tiempo: 10-15 min Metodo</p>

Figura 02: Material gráfico referencial del Taller N.º 02: Manejo del conflicto y convivencia laboral.

Handwritten signature
 Dra. Gladys Ajaviana Gutierrez
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 30958

★-Taller N° 03-★

Estrés Laboral y Autocuidado

Inicio	Presentación y sensibilización
15 min	<p>Presentación y sensibilización Actividad vivencial de reconocimiento de limitaciones Generar conciencia sobre el impacto del estrés en el ámbito laboral Tiempo: 15 min Metodología: Vivencial</p>
Desarrollo	Estrés laboral y burnout
	<p>Actividades de identificación de estresores laborales Reconocer fuentes de estrés y desgaste profesional Tiempo: 25 min Metodología: Reflexiva - participa - participativa</p>
Desarrollo	Autocuidado y gestión del tiempo
	<p>Ejercicios prácticos de priorización y control personal Fortalecer habilidades de autocuidado y organización Tiempo: 25 min Metodología: Práctica - analítica</p>
Cierre	Evaluación y compromiso personal
	<p>Actividad de retroalimentación estructurada. Tiempo: 10-15 min Metodo</p>

Figura 03: Material gráfico referencial del Taller N.° 03: Estrés laboral y autocuidado.

[Handwritten signature]
 Dra. Patricia Alahuana Gutierrez
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 30958

★-Taller N° 04-★

Inteligencia Emocional y Regulación Afectiva

Inicio	Presentación y activación emocional
15 min	Actividad grupal de interacción y atención emocional. Favorecer la conexión grupal. Tiempo: 15 min Metodología: Vivencial
Desarrollo	Reconocimiento emocional
	Actividades de identificación y expresión emocional. Desarrollar el autoconocimiento emocional. Tiempo: 25 min Metodología: Reflexiva - participativa.
Desarrollo	Regulación emocional
	Ejercicios de análisis y acuerdos grupales. Fortalecer el autocontrol y la regulación afectiva. Tiempo: 25 min Analítica - práctica
Cierre	Cierre simbólico y reflexión
	Actividad de evaluación y compromiso personal. Tiempo: 10-15 min Metodo: Reflexiva

Figura 04: Material gráfico referencial del Taller N.º 04: Inteligencia emocional y regulación afectiva.

Lic. Alejandra Alejandra Gutiérrez
 PSICOLOGA
 C.R.P. N.º 30958

9.2 MATERIAL EDUCATIVO DE AUTOCUIDADO

SALUD OCUPACIONAL

AUTO-CUIDADO

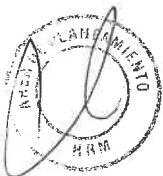
— Me cuido, para ser feliz —

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el autocuidado es la capacidad de **individuos, familias y comunidades** para promover la salud, prevenir **enfermedades** y mantener el **bienestar**, con o sin apoyo profesional.

<p>Físico</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Alimentación saludable ▶ Descanso adecuado ▶ Hidratación durante la jornada laboral 	<p>Emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Establecer límites saludables ▶ Identificar signos de agotamiento ▶ Buscar apoyo oportuno 	<p>Social</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Relaciones significativas ▶ Redes de contención y apoyo ▶ Comunicación asertiva
<p>Espiritual</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Sentido y propósito ▶ Practicas de significado ▶ Mindfulness y atención plena 	<p>Profesional</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Supervisión clínica ▶ Formación continua ▶ Equilibrio vida ▶ Prevención del burnout 	

El autocuidado es una responsabilidad personal y colectiva.

GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA | HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA



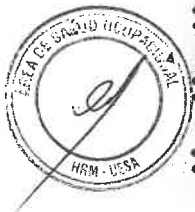
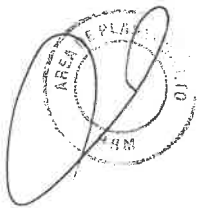
Lic. Alicia Cruzada Alahuana Gutiérrez
 FICCOLOGA
 C.P.S. N. 40938

Figura 05: Afiche de Autocuidado

9.3 LIBRETA DE TRABAJO

UNIDAD DE EPIDEMIOLOGÍA Y SALUD AMBIENTAL

Área de Salud Ocupacional



[Handwritten signature]
Dra. Johanna Gutiérrez
Epidemióloga
C.O.P. 30958

Figura : Libreta

X. BIBLIOGRAFÍA

Fernández Sarmiento, L. S., et al. (2023). Riesgos psicosociales y estrés laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Apurímac. [Tesis de grado]. Repositorio de la Universidad Nacional del Callao.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). (2014). Manual del método CoPsoQ-ISTAS21, versión 2. ISTAS.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

Muñoz Del Carpio-Toia, A., et al. (2022). Riesgos psicosociales en personal de salud del Perú: análisis de propiedades psicométricas del ISTAS-21 cuestionario. Sistema de Información de Investigaciones (SIIS), UNMSM.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS*. Organización Mundial de la Salud.

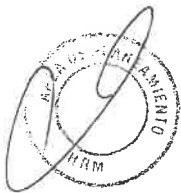
Obando-Zegarra, R., Aquino-Canchari, C. R., & Arévalo-Iparraguirre, G. A. (2020). Factores de riesgo psicosocial en médicos especialistas de un hospital de nivel terciario de Lima, Perú. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 20(2), 216-222

Paricahua Lima, C. F. (2021). Riesgos psicosociales al estrés laboral en profesionales de la salud del Hospital Goyeneche, Arequipa. [Tesis de grado]. Repositorio de la Universidad Católica de Santa María (UCSM).

Quispe Sallo, R. (2022). *Salud ocupacional y riesgos psicosociales en el personal del servicio de emergencia de un hospital público, Cusco*. [Tesis de grado]. Repositorio Institucional.

Rogers, C. (1969). *Freedom to learn: A view of what education might become*. Merrill.

Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Editorial Crítica.




Marianela Gutiérrez
PSICÓLOGA
C.R.P. 30938