



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**  
Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL

Intervención del Trabajo Social en la salud mental por el COVID-19 en los  
trabajadores administrativos bajo modalidad presencial en la Municipalidad  
de San Martín de Porres

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

Para optar el título profesional de LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

**AUTORA**

Bachiller Jesús Suarez, Claudia Elisa

**ASESORA**

Mag. Ruíz Vargas, Gladys Isabel

**San Martín de Porres, 2021**

## ***DEDICATORIA***

*A Dios, por brindarme la sabiduría para culminar este estudio.*

*A mis padres por todo su esfuerzo y dedicación, para formarme como profesional.*

*A Gonzalo Toledo, por creer en mí, por su paciencia y su apoyo incondicional.*



## AGRADECIMIENTOS

A mis familiares, por su apoyo incondicional y tiempo aprendiendo  
a cumplir todo aquello que me he determinado.

A mi jefa la Lic. Griselda Guerrero, por brindarme las facilidades  
para el desarrollo de esta propuesta.

A la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, de su escuela de Trabajo Social  
por formarme como una profesional con ética y valores.



## PRESENTACIÓN:

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, según la Resolución N°144-2021-DFPTS, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado *“Intervención del Trabajo Social en la salud mental por el COVID-19 en los trabajadores administrativos bajo la modalidad presencial en la Municipalidad de San Martín de Porres”*, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

Claudia Elisa Jesús Suarez.

## RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito general, describir la intervención del trabajo social en la salud mental por el COVID-19 en los trabajadores administrativos bajo modalidad presencial en una municipalidad, San Martín de Porres-2021. Así mismo, este trabajo de suficiencia profesional, cuenta con un marco institucional que plantea la información de la Municipalidad de San Martín de Porres y con un marco teórico que define el tema como las palabras claves. Las conclusiones presentaron que mediante la elaboración del programa de intervención tendrá como finalidad el disminuir los casos de ansiedad y estrés que padecen los trabajadores administrativos de la MDSMP, que laboran presencialmente, diseñando actividades de seguridad y salud laboral.

**Palabras claves:** COVID-19, intervención del trabajo social, monitoreo, promoción de la salud, salud mental.

## ABSTRACT

The present study has the general purpose of describing the intervention of social work in mental health by COVID-19 in administrative workers under face-to-face modality in a municipality, San Martín de Porres-2021. Likewise, this work of professional sufficiency has an institutional framework that raises the information of the Municipality of San Martín de Porres and a theoretical framework that defines the subject as the keywords. The conclusions presented that by means of the elaboration of the intervention program, it will aim to reduce the cases of anxiety and stress suffered by the administrative workers of the MDSMP, who work in person, designing occupational health and safety activities.

**Keywords:** COVID-19, social work intervention, monitoring, health promotion, mental health.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>PRESENTACIÓN</b> .....	4
<b>RESUMEN</b> .....	5
<b>ABSTRACT</b> .....	6
<b>ÍNDICE</b> .....	7
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	10
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	11
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	12
<b>CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES</b> .....	17
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN .....	17
1.1.1 Antecedentes .....	17
1.1.2 Estructura orgánica.....	18
1.1.3 Objetivos estratégicos .....	20
1.1.4 Instrumentos de gestión municipal.....	20
1.2 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO O PRODUCTO .....	23
1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO.....	25
1.3.1 Ubicación .....	25
1.3.2 Límites.....	26

1.3.3	Contexto socioeconómico .....	27
1.4	Actividad General O Área De Desempeño.....	28
1.5	MISIÓN Y VISIÓN .....	32
<b>CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA.....</b>		<b>33</b>
2.1	ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA .....	35
2.2	PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS .....	41
2.2.1	Organización de la Gerencia de Administración y Finanzas .....	41
2.2.2	Labor del Trabajo Social en la Sub Gerencia de RR. HH.....	41
2.2.3	Funciones del Trabajo Social en la Sub Gerencia de RR. HH.....	43
2.2.4	Otras funciones con normativas del área de Bienestar Social .....	44
<b>CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO.....</b>		<b>55</b>
3.1	MARCO TEÓRICO.....	55
3.2	DEFINICIONES CONCEPTUALES .....	58
3.3	TEORÍA Y PRÁCTICA EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.....	59
3.3.1	Bases teóricas .....	59
3.4	ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS .....	79
3.4.1	Denominación del programa de intervención .....	79
3.4.2	Fundamentación del programa de intervención .....	79
3.4.3	Base legal del programa de intervención .....	82
3.4.4	Objetivos del programa de intervención .....	83
3.4.5	Meta del programa de intervención.....	84

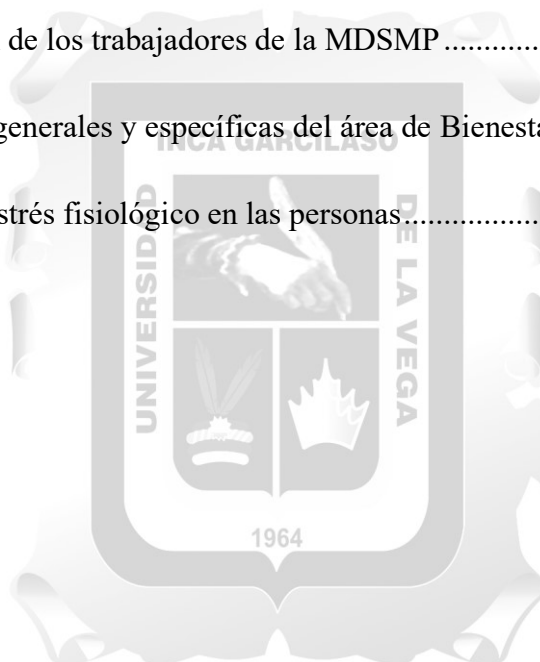


3.4.6	Destinatarios del programa de intervención.....	84
3.4.7	Metodología del programa de intervención .....	84
3.4.8	Modelo de trabajo social del programa de intervención .....	85
3.4.9	Recursos del programa de intervención .....	89
3.4.10	Sesiones del programa de intervención.....	90
3.4.11	Cronograma de actividades .....	97
<b>CAPÍTULO IV: CONTRIBUCIONES PRINCIPALES .....</b>		<b>98</b>
4.1	CONCLUSIONES .....	100
4.2	RECOMENDACIONES .....	101
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>		<b>102</b>
<b>ANEXOS .....</b>		<b>106</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Ampliación limítrofe del distrito de San Martín de Porres .....	18
<b>Tabla 2.</b> Objetivo que propone la MDSMP .....	20
<b>Tabla 3.</b> Ingresos por fuentes de financiamiento .....	27
<b>Tabla 4.</b> Modificación presupuestal.....	27
<b>Tabla 5.</b> Clasificación de los trabajadores de la MDSMP .....	38
<b>Tabla 6.</b> Actividades generales y específicas del área de Bienestar Social.....	43
<b>Tabla 7.</b> Efectos del estrés fisiológico en las personas.....	77



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Zonas limítrofes del distrito de San Martín de Porres .....	17
<b>Figura 2.</b> Base jerárquica de la MDSMP.....	18
<b>Figura 3.</b> Organigrama de la MDSMP .....	19
<b>Figura 4.</b> Acciones del Gerencia de Desarrollo Económico .....	25
<b>Figura 5.</b> Acciones de la Gerencia de Desarrollo Humano .....	25
<b>Figura 6.</b> Ubicación de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres .....	26
<b>Figura 7.</b> Organización de la Sub Gerencia de Recursos Humanos.....	28
<b>Figura 8.</b> Escala de intervención hacia el trabajador.....	33
<b>Figura 9.</b> Mecanismos de la Sub Gerencia de Recursos Humanos .....	34
<b>Figura 10.</b> Organigrama de la Gerencias de Administración y Finanzas.....	41
<b>Figura 11.</b> Requisitos del cargo de Trabajo Social en la Sub Gerencia de Recursos Humanos .....	42
<b>Figura 12.</b> Funciones del profesional de Trabajo Social en la Sub Gerencia de Recursos Humanos.....	42
<b>Figura 13.</b> Modelos del Trabajo Social .....	63
<b>Figura 14.</b> Método en Trabajo Social según Aylwin.....	64
<b>Figura 15.</b> Niveles de acción del Trabajo Social.....	65

## INTRODUCCIÓN

La salud mental es parte del bienestar de toda persona, contar con un bienestar implica, no solo estar bien con uno mismo, sino también realizar medidas que contribuyan a obtener el mismo. Sin embargo, la salud tiende a verse deteriorada por diversos factores que se presentan a lo largo de la vida, estos factores pueden ir desde aspectos genéticos (procedidos por los padres), ambientales, psicológicos, físicos, nutricionales y sociales; todo evento que un individuo haya atravesado influye en su calidad de vida siendo proclives aquellos que tienen antecedentes de deterioro mental.

La intervención para contrarrestar este problema, se basa en un mayor porcentaje en la psicoterapia y medicación, que puede resultar exitosa como terminar en adicciones u otras alteraciones. La medicina alternativa plantea afrontar las causas de una salud mental no óptima que lleva a la persona a estados de estrés y ansiedad, canalizando los orígenes de los mismos para luego trabajar desde nuevos y tradicionales enfoques.

Las personas que conviven con trastornos de ansiedad, estrés y depresión, tienden a tener una vida con déficit de atención que les impide en desarrollar sus actividades cotidianas, académicas, laborales, recreativas el tiempo de ocio se vuelve en un ring de enfrenamiento mental, donde en los tiempos libres es donde la persona desata sus emociones a través de pensamientos quimeras y aún no expuestos, síntomas físicos y miedos irracionales, los cuales vienen en momentos inesperados y con controlados con tratamiento.

La ONU refiere que más de mil millones de personas a nivel mundial, viven con un trastorno mental, conociendo o no de su diagnóstico. La identificación de los trastornos mentales, se focaliza en los síntomas desencadenantes, donde solo los profesionales psicólogos y psiquiatras son los especialistas en determinar la peculiaridad de la patología mental para en cada persona.

En el Perú, a través del informe sobre los servicios de salud mental del subsector del MINSA (2008), menciona que se destina un 3% para la salud mental del 100% de los gastos en salud, donde son direccionados a tres nosocomios. Así mismo, los establecimientos de salud cuentan con escasos recursos por lo cual la atención y tratamiento para los pacientes con enfermedades mentales se encuentra en un declive regular-medio. Si bien en el artículo 7 de la constitución, donde indica que se establece el derecho a la protección de la salud en las personas con discapacidad física y mental, no alude al hecho que garantiza que el financiamiento bajo y falta de profesionales, políticas y estructura no conceda un escenario eficiente para ayudar a las personas con patologías mentales.

En el Perú, las personas con trastornos mentales, tienden muy poco o regular asistir a terapias psicológicas, solo cuando la sintomatología es crónica, los pacientes con ayuda de sus pares los designan a establecimientos para que solo sean tratados por medio de medicación, optando por una solución rápida, pero sin el tratamiento amplio y seguro.

Por otra parte, las empresas en el Perú, tienen colaboradores, que también se rigen bajo la ley donde reciben beneficios por normativa y retribución en caso de accidentes laborales o fallecimiento.

Existen trabajadores que padecen de patologías mentales, siendo las comunes el estrés, la ansiedad y la depresión que afectan mucho a la persona, y su círculo ambiental, sea este laboral, familiar o social. Los trabajadores que padecen de algunos de estos trastornos, tienden a no tener un desenvolvimiento y desempeño en las organizaciones, esto debido a la medicación, falta de atención, diagnóstico no referido o a no tomar importancia a la misma enfermedad, viéndose afectado la persona y su entorno, trayendo consigo efectos que repercuten en los ceses y disfuncionalidad familiar.

Las formas de que el trabajador opte por restablecer su salud mental y por ende la de su entorno, se base en la asistencia médica, que se pueda brindar a través del mismo seguro que todo empleado obtiene por ley o contrato, asistencia a los establecimientos adyacentes a su domicilio y las capacitaciones internas de la misma empresa.

Hablar de salud mental óptima, se atribuye al hecho de que toda persona al recibir una noticia, percibir o atravesar una situación, no llegue al estímulo de quedar impactado por toda la vida, sino de reaccionar de manera fisiológica y luego perciba el mismo las soluciones o direcciones que se pueden tomar. El desencadenamiento de nuevos eventos o aquellos pasados que el individuo no ha podido rehabilitar, tienden a renacer, debido a la falta de no identificación de los orígenes de la misma.

Las nuevas circunstancias, que no se encuentran en sucesos de la vida cotidiana impactan de manera positiva o negativa en la salud mental de las personas, dando cabida a repercusiones a nuevas concepciones se afronte donde el mismo cuerpo humano, afronta y se adapta para salvaguardar su bienestar y no se vea afectado por las situaciones recientes o no llevaderas.

Con la aparición del COVID-19 a nivel mundial, donde en diciembre del 2019, se dio la alerta sanitaria, por ser considerada una pandemia, y con los casos en incremento, las personas tendieron a reaccionar de manera equivocada, puesto que su salud mental no estaba preparada para asumir un nuevo reto que no solo se refiere a los trastornos, sino también que afectaría a la economía y el cierre de algunas empresas y el cese de varias personas.

Los trastornos de ansiedad y depresión, por no saber cuánto durará el COVID-19, la cuarentena en casa, la falta de empleo, la poca socialización, las muestras de afecto físico, las actividades recreativas; acciones que ya no se presentan han imposibilitado que las personas interactúen con su entorno y donde se ha generado un ambiente de pánico, el cual se reluce en manías, pero sobre todo en trastornos mentales al no saber cómo manejar emociones, atravesando un confinamiento nunca antes vivido.

En ese sentido, el equipo de recursos humanos de una municipalidad, quiere describir la intervención del trabajo social y su efecto en la salud mental por el COVID-19 en los trabajadores administrativos que asisten a laborar de manera presencial y poder abordar esta situación a través de un programa de intervención.

La función del trabajo social en empresa, según Bernard (1967), la define como la acción organizada que contribuye la adaptación con base a la retroalimentación de los trabajadores y su organización, alcanzando este objetivo por medio de técnicas y métodos propios de esta profesión, los cuales son destinados a resolver las necesidades de trabajo.

El trabajo social, dentro del área de recursos humanos, genera el bienestar de sus trabajadores, por medio de acciones y procedimientos, ante ello la gestión y promoción de la salud juega un papel importante para mitigar los problemas de salud mental producidos por el COVID-19, por ello diseñar y ejecutar actividad en pro de la calidad de vida de los colaboradores supone la elaboración de estrategias como de un monitoreo propicio en los trabajadores administrativos con problemas de salud mental por esta pandemia.

Ante lo expuesto, se considera los siguientes capítulos a desarrollar en el Trabajo de Suficiencia Profesional:

**Capítulo 1:** Se precisan los aspectos generales de la Municipalidad Distrital de SMP, describiendo sus políticas institucionales, servicios y actividades.

**Capítulo 2:** Se detalla la experiencia, funciones y acciones del profesional de Trabajo Social, que interviene en el desarrollo de medidas de bienestar.

**Capítulo 3:** Se justifica el tema, se emplea un marco teórico y se diseña un plan de intervención acorde al título.

**Capítulo 4:** Se expone la contribución profesional del trabajo social en su intervención en la salud mental a través de conclusiones y recomendaciones.



## CAPÍTULO I:

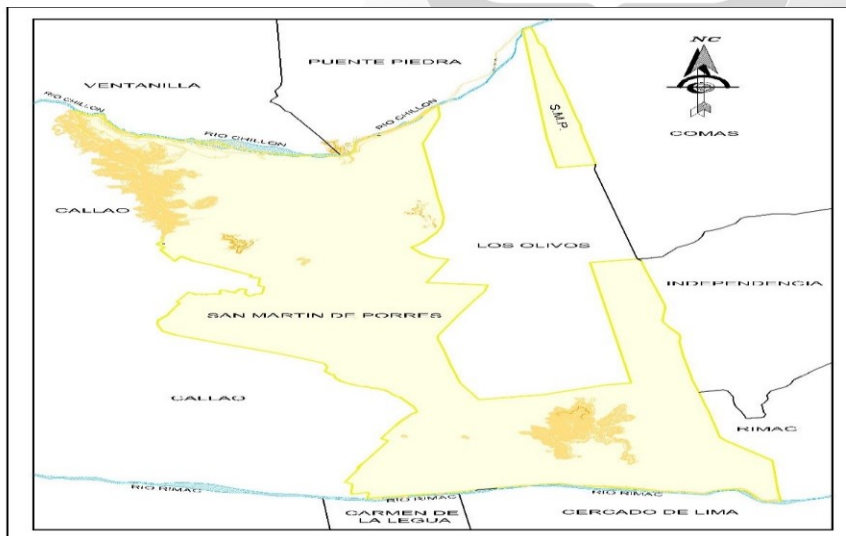
### ASPECTOS GENERALES

#### 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA INSTITUCIÓN

##### 1.1.1 Antecedentes.

Durante el gobierno de Bustamante y Rivero en el año 1945, se generó la primera invasión en la zonza conocida como Piñonate, produciéndose invasiones sucesivas por las tierras en lo que en la actualidad se le conoce como Avenida Perú, siendo tres millones de metros cuadrados donde inicio el distrito de SMP y prologándose hasta 1948 las invasiones. En aquel tiempo, este distrito no era independiente, siendo una agencia municipal entonces. En 1949, en ceremonia cívica, con el D.L N ° 11369 se declaró su independencia, se crea el distrito industrial 27 de octubre alusión futura a SMP. Fue que recién en el año 1962, con D.S N° 382 el distrito cambia de nombre por el cual se le conoce ahora el de San Martín de Porres.

**Figura N° 1:** Zonas limítrofes del distrito de San Martín de Porres.



Fuente: Se puede observar los distritos que limitan con el distrito de San Martín de Porres, según la separación.

Tomado de: <https://www.mdsmp.gob.pe>

**Tabla N° 1: Ampliación limítrofe del distrito de San Martín de Porres.**

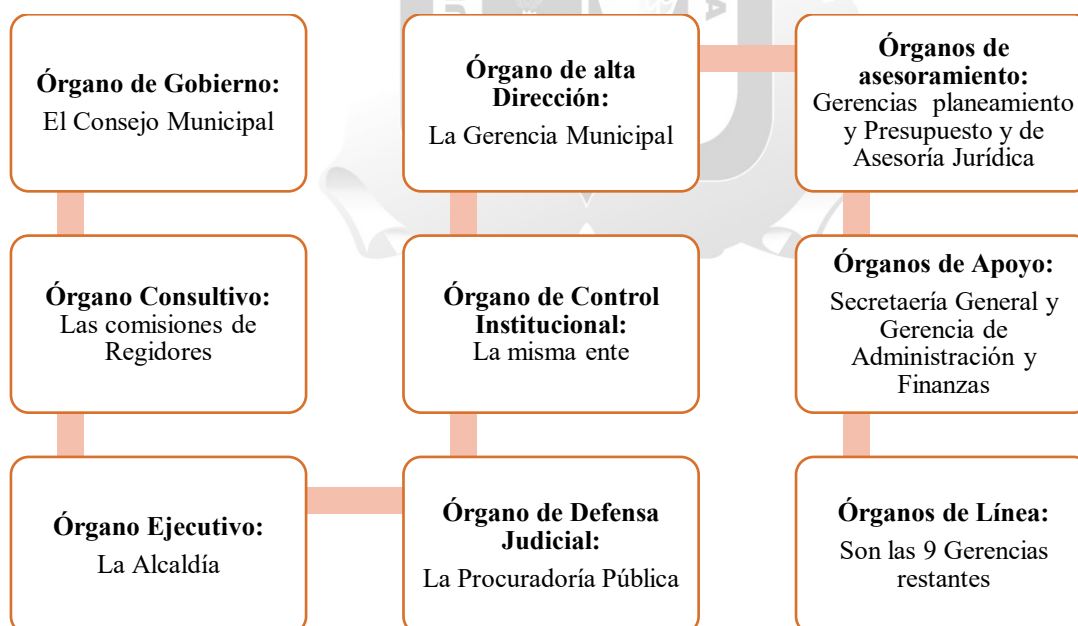
	<b>Distrito</b>	<b>Ley</b>	<b>Fecha</b>	<b>Área</b>
Ampliación	Callao	12538	12/01/1956	34 Km2
Creación	Los Olivos	25017	04/04/1989	19 Km2
Área actual	SMP	11369	22/05/1950	41 Km2

Fuente: Ampliación limítrofe y creación del distrito con territorio de San Martín de Porres, en base a áreas, fechas y normativas. Tomado de: <https://www.mdsmp.gob.pe>

### 1.1.2 Estructura Orgánica.

En la gestión municipal del distrito de San Martín de Porres, su administración es determinado de esta manera, la cual se rige con base a funcionarios públicos, entes y gerencias que conforman la misma, con el fin de brindar a sus conciudadanos el servicio con base a sus necesidades.

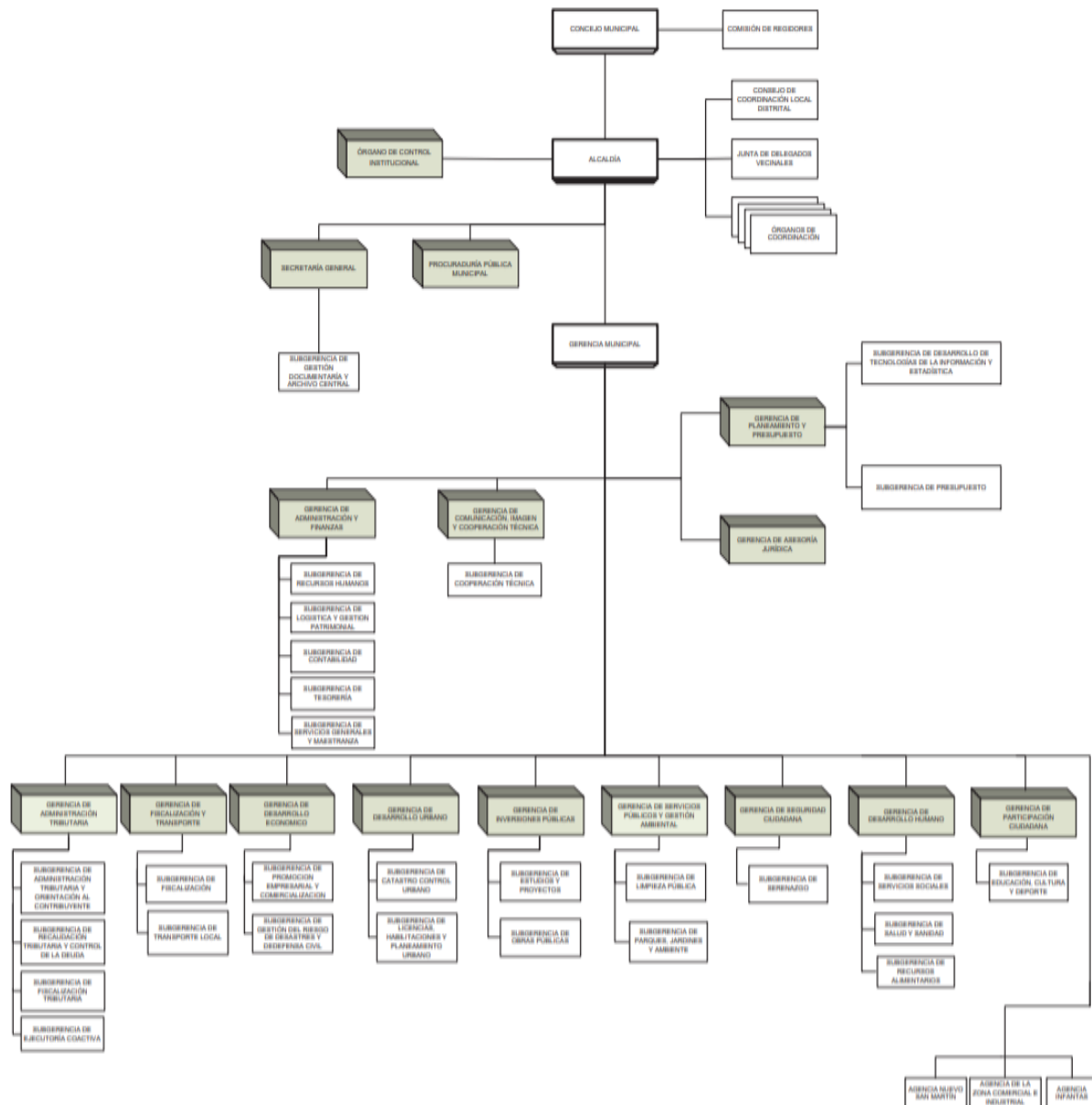
**Figura N° 2: Base jerárquica de la Municipalidad de San Martín de Porres**



Fuente: Unidades orgánicas de la MDSMP con sus respectivas gerencias. Tomado de: <https://www.mdsmp.gob.pe>

Como se observa en la figura N° 2, el órgano de línea hace referencias a las gerencias de: fiscalización y control, desarrollo urbano, inversiones públicas, servicios públicos y seguridad ciudadana, participación ciudadana, gestión ambiental y desarrollo humano.

**Figura N° 3:** Organigrama de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres



**Gerencia de Planeamiento y Presupuesto**

Fuente: Organigrama de la MDSMP, donde se observa la división de las respectivas Gerencias, Sub Gerencias y agencias. Tomado de: <https://www.mdsmp.gob.pe>

### 1.1.3 Objetivos Estratégicos.

Los siguientes propósitos institucionales se basaron en los años del 2017 al 2021, mediante su ordenanza municipal N° 058-MDSMP, donde se aprobó el plan de desarrollo concertado con base a los siguientes objetivos:

**Tabla N° 2: *Objetivos que propone la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres***

<b>Prioridad</b>	<b>Objetivo</b>
1	Reducir los índices de inseguridad ciudadana en la población del distrito de San Martín de Porres.
2	Incrementar la infraestructura pública en el distrito.
3	Reducir la vulnerabilidad ante riesgos de desastres en el distrito.
4	Promover la competitividad económica en el distrito de San Martín de Porres.
5	Promover la gestión institucional de la Municipalidad distrital San Martín de Porres.
6	Mejorar la gestión ambiental en el distrito de San Martín de Porres.
7	Mejorar las condiciones de habitabilidad en el distrito de San Martín de Porres.
8	Contribuir al acceso de los servicios de salud en el distrito de San Martín de Porres.
9	Contribuir al acceso de los servicios educativos en el distrito de San Martín de Porres.
10	Promover el desarrollo humano y hábitos saludables en la población del distrito.

Fuente: Objetivos del Plan de Concertación, según ordenanza municipal de la MDSMP. Tomado de:

<https://www.mdsmp.gob.pe>

### 1.1.4 Instrumentos de Gestión Municipal.

Tienen la finalidad de proporcionar información que permiten el óptimo funcionamiento institucional y su importancia en el control y de la administración pública:

- **El CAP:** También conocido como el Cuadro de Asignación de Personal, en su última versión del 2011, establece la descripción de los órganos municipales, e ítems que cuentan con códigos, una clasificación y cantidad de personal requerido para la administración de la municipalidad distrital de San Martín de Porres.
- **El MAPRO:** Manual de Procedimiento Administrativo, que plantea indicaciones prácticas netamente de carácter “burocrático”, basándose en líneas directivas que coadyuvan el trabajo articulando respetando los entes jerárquicos y la normativa suscrita, disponiendo las acciones sin salirse de lo ya estipulado.
- **El MOF:** A través de la Resolución de la Alcaldía N° 007-2013/MDSMP y por medio de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, se aprueba el Manual de Organización y Funciones del municipio de SMP, así mismo es considerado un instrumento de gestión de primer orden aplicado en los servidores y funcionarios públicos donde deben realizar sus actividades pertinentes según lo establecido por su órgano correspondiente y donde explícitamente describe las funciones de todos los puestos del personal contratado.
- **La OCI:** Es el Órgano de Control Institucional, la cual lleva la administración municipal en base a ordenanzas e interviene ante casos de infracción entre la institución, el servicio y el ciudadano, identificando las causas para sancionar el acto ilícito.
- **El RIT:** Teniendo como antecedentes el informe de la Gerencia de Asesoría Jurídica N° 1400-2019-GAJ/MDSMP y el memorándum de la Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 1350-2019-SGRRHH/MDSMP, se logra aprobar el proyecto del Reglamento

Interno de Trabajadores Civiles de la municipalidad de SMP, con la finalidad de prestar servicios de calidad en torno a la sociedad civil y las personas quienes lo integran.

- **El ROF:** Por la ordenanza municipal N° 502-MDSMP en fecha 20 de julio del 2020, es que se aprueba y cambia la nueva estructura orgánica, en relación al Reglamento de Organizaciones y Funciones. Teniendo como base el informe N° 1173-2020-GPP/MDSMP de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, el motivo de ser, del mismo documento considera:

- ❖ La pertinencia de un organismo público descentralizado.
- ❖ Dificultades en la dinámica de la administración tributaria como la no.
- ❖ Cooperación técnica.
- ❖ La necesidad de acoplarse a la normativa actual, respecto a las normas de la organización del estado, expuesto a través del D.S N° 054-2018-PCM.

- **El TUPA:** Según la ordenanza municipal N° 466-MDSMP, en fecha 11 de septiembre del 2018, fue aprobado el “Texto Único de Procedimientos Administrativos, de esta municipalidad”, a través de documentos emitidos por la Gerencia Municipal, Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto. Este oficio tiene como propósito simplificar, unificar y reducir, los procedimientos administrativos o burocráticos de la dependencia institucional, así mismo desarrolla una operatividad que alude el coste y requisitos por medios de ordenanza municipal que sistematiza este instrumento cuando se trata de procesos administrativos y también se le atribuye la prestación de servicios exclusivos por una entidad cuando dentro del contexto de competencia.

Siendo estos instrumentos los más utilizados como importantes en toda gestión de gobiernos locales, por su funcionamiento y modificación, existen otros mecanismos que la municipalidad de San Martín de Porres, propone y valora, pero poseen otra misión operativa con la misma dinámica administrativa, entre los cuales se encuentran: el MPP, el MPT, el PAC, el RAS & CUIS y el TUSNE. Por otra parte, los acuerdos y convenios, son oficios o documentos de carácter administrativo, gestión e involucramiento de las partes interesadas, que motivan a que la Municipalidad distrital de San Martín de Porres, obtenga resultados eficientes para las instituciones, organizaciones y empresas a las cuales se involucran en la tarea gubernamental. Esto permite a esta municipalidad, contar con más alianzas a su favor de su institución como de los ciudadanos del mismo distrito. Sin embargo, los mismos documentos, es decir, los acuerdos y convenios se encuentran en una fase de aprobación, requiriendo el consentimiento normativo que ejecute su aplicación, para que luego sean ejercidos en la MDSMP; en la actualidad existen cinco actas para la conformidad de los órganos pertinentes en brindar la aceptación requerida y las firmas de las propias entidades.

## 1.2 DESCRIPCIÓN DEL SERVICIO

Los servicios que ofrece la MDSMP, se basa en aquellos que se le brinda al ciudadano, siendo un beneficiario indirecto, es decir, es para un bien común y aquel servicio que se obtiene a través de un trámite al cual pueda acceder y ser partícipe directo.

- A) Servicios públicos de beneficio indirecto al ciudadano:** estos son servicios que se basan en el mejoramiento de áreas y la seguridad del habitante de SMP, donde su beneficio no es tangible, sino de línea indirecta, pues no supone una intervención directa con el mismo. Entre estos servicios públicos municipales, se encuentran:

- ✓ El mantenimiento de áreas verdes
- ✓ El mantenimiento de obras
- ✓ El mejoramiento y restructuración de calles
- ✓ La limpieza pública
- ✓ Servicios de vigilancia
- ✓ Atención a través de medios digitales
- ✓ Resolución de consultas

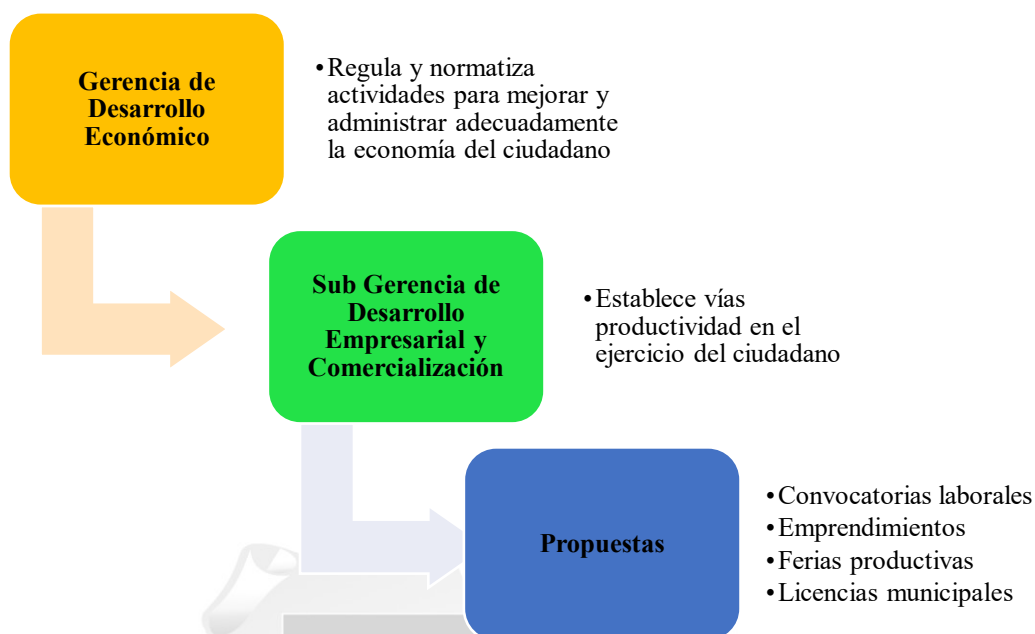
Estos son los servicios, los ejercen la Gerencia de Desarrollo Urbano, Gestión Ambiental, la Gerencia de Servicios Públicos, la Gerencia de Seguridad Ciudadana, en cada caso.

**B) Servicios públicos de beneficio directo al ciudadano:** Son servicios o programas de utilidad, mejorando su bienestar y desarrollando habilidades. Los servicios se basan en interacciones administrativas y de promoción, que proporcionan un equilibrio entre el ciudadano, su talento humano, su calidad de vida y la acción municipal; pero sobre todo el sentido de pertenencia-utilidad, puesto que también tiende a llevar una intervención a veces en cuanto a requisitos que pueden ser tediosos o burocráticos, pero que estandarizan el progreso de los productos elaborados propiamente para los ciudadanos/as del distrito de SMP.

Un ejemplo claro son las actividades de promoción, inscripción al vaso de leche, entrega de víveres a los comedores o asistencia a academias deportivas; siendo en sí acciones de diversos programas sociales donde los mismos ciudadanos son beneficiarios directos por pertenecer al distrito.

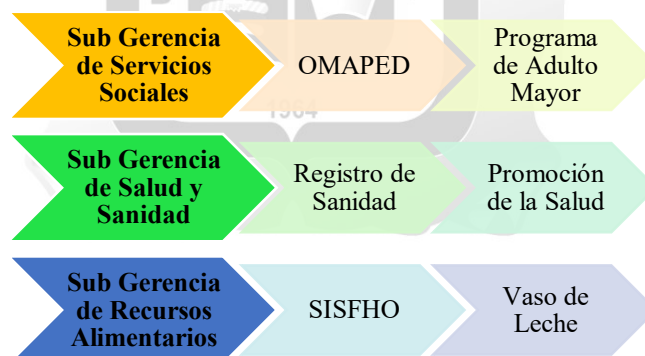


**Figura N° 4:** Acciones de la Gerencia de Desarrollo Económico.



Fuente: Actividades que ejecuta la Gerencia de Desarrollo Económico, en conjunto con su Sub Gerencia y programas para los habitantes del distrito de SMP.

**Figura N° 5:** Acciones de la Gerencia de Desarrollo Humano.



Fuente: Sub Gerencias y Programas que lleva a cabo la Gerencia de Desarrollo Humano de la MDSMP, donde promueve el bienestar social de sus ciudadanos.

## 1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

### 1.3.1 Ubicación:

El distrito de San Martín de Porres está ubicado en la parte noreste las cuencas de Lima, entre los ríos Chillón y Rímac. Es parte del área interdistrital de Lima Norte y consta de 7 distritos; y 2 distritos cercados.

### 1.3.2 Límites:

- a) **Por el Norte:** con los distritos de los Olivos, Puente Piedra y Ventanilla.
- b) **Por el Sur:** con los distritos de Carmen de la Legua-Reynoso y Lima (Cercado).
- c) **Por el Este:** con los distritos de Rímac, Independencia y Comas.
- d) **Por el Oeste:** con la provincia constitucional del Callao.

**Figura N° 6:** Ubicación de la Municipalidad de San Martín de Porres



Fuente: Zona geográfica donde opera la MDSMP, junto con sus Gerencias, Sub Gerencias y programas. Tomado de: <https://www.mdsmp.gob.pe>

### 1.3.3 Contexto Socioeconómico:

El presupuesto para el año 2019, fue aprobado por medio del Acuerdo de Consejo N° 034-2018/MDSMP, en fecha 21 de diciembre del 2019, y el cual fue ejecutado a través de la Resolución de Alcaldía N° 499-2018/MDSMP el 21 diciembre del mismo año. Así mismo, el importe del presupuesto fue de un total de S/. 126 979 011 con 00/100 soles.

**Tabla N° 3: Ingresos por fuentes de financiamiento.**

INGRESOS POR FUENTE DE FINANCIAMIENTO Y RUBROS					
FUENTE DE FINANCIAMIENTO	SOLES	%	RUBRO	SOLES	%
01 Recursos Ordinarios	11'305,568	8.90%	00 Recursos Ordinarios	11'305,568	8.90%
02 Recursos Directamente Recaudados	43'477,050	34.24%	09 Recursos Directamente Recaudados	43'477,050	34.24%
05 Recursos Determinados	72'196,393	56.86%	07 Fondo de Compensación Municipal	26'495,007	20.87%
			08 Impuestos Municipales	45'045,657	35.47%
			18 Regalías, Rentas de Aduanas y Participaciones	655,729	0.51%
<b>TOTAL</b>	<b>126'979,011</b>	<b>100.00%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>126'979,011</b>	<b>100.00%</b>

Fuente: Ingresos de la MDSMP por fuentes de financiamiento establecidos en la Memoria institucional 2019.

Tomado de: <https://www.mdsmp.gob.pe>

**Tabla N° 4: Modificación presupuestal.**

CONCEPTO	PIA	MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS																									TOTAL MODIFICACIONES	PM		
00 RECURSOS ORDINARIOS	11,305,568																										1,162,554	12,468,122		
07 FONDO DE COMPENSACION MUNICIPAL	26,495,007	ROM/MP 575-2019/MCOM	ROM/MP 575-2019/MCOM	ROM/MP 534-2019/MCOM	ROM/MP 535-2019/MCOM	ROM/MP 680-2019/MCOM	ROM/MP 749-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 818-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 1051-2019/MCOM	ROM/MP 1051-2019/MCOM	ROM/MP 1116-2019/MCOM	ROM/MP 1214-2019/MCOM	ROM/MP 1215-2019/MCOM	ROM/MP 1216-2019/MCOM	ROM/MP 1217-2019/MCOM	ROM/MP 1217-2019/MCOM	ROM/MP 1426-2019	ROM/MP 094-2020	ROM/MP 095-2020	ROM/MP 070-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	8,836,279	35,331,286
08 RECURSOS MUNICIPALES	45,045,657	ROM/MP 575-2019/MCOM	ROM/MP 575-2019/MCOM	ROM/MP 534-2019/MCOM	ROM/MP 535-2019/MCOM	ROM/MP 680-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 1051-2019/MCOM	ROM/MP 1116-2019/MCOM	ROM/MP 1215-2019/MCOM	ROM/MP 1231-2019/MCOM	ROM/MP 1429-2019/MCOM	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	5,599,329	50,644,986
09 RECURSOS DETERMINADOS	43,477,050	ROM/MP 575-2019/MCOM	ROM/MP 575-2019/MCOM	ROM/MP 534-2019/MCOM	ROM/MP 535-2019/MCOM	ROM/MP 680-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 1051-2019/MCOM	ROM/MP 1116-2019/MCOM	ROM/MP 1215-2019/MCOM	ROM/MP 1231-2019/MCOM	ROM/MP 1429-2019/MCOM	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	4,556,362	48,033,412
13 DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	78,489	ROM/MP 575-2019/MCOM	ROM/MP 575-2019/MCOM	ROM/MP 534-2019/MCOM	ROM/MP 535-2019/MCOM	ROM/MP 680-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 1051-2019/MCOM	ROM/MP 1116-2019/MCOM	ROM/MP 1215-2019/MCOM	ROM/MP 1231-2019/MCOM	ROM/MP 1429-2019/MCOM	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	2,149,802	2,149,802
18 CANON, SOBRECANON, REGALIAS	655,729	ROM/MP 575-2019/MCOM	ROM/MP 575-2019/MCOM	ROM/MP 534-2019/MCOM	ROM/MP 535-2019/MCOM	ROM/MP 680-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 817-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 819-2019/MCOM	ROM/MP 1051-2019/MCOM	ROM/MP 1116-2019/MCOM	ROM/MP 1215-2019/MCOM	ROM/MP 1231-2019/MCOM	ROM/MP 1429-2019/MCOM	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 054-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	ROM/MP 169-2020	2,894,304	3,550,033
19 RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES	4,692,070	ROM/MP 177-2019/MCOM	ROM/MP 177-2019/MCOM																								4,791,271	4,791,271		
TOTAL	126,979,011																										30,037,899	157,016,910		

Fuente: Modificación presupuestal debido a financiamiento establecido y gastado Tomado de:

<https://www.mdsmp.gob.pe>

#### 1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

La Gerencia de Administración y Finanzas, es una entidad de apoyo de la Municipalidad de San Martín de Porres, puesto que es la entidad que distribuye y gestiona de manera óptima los recursos económicos en base al presupuesto designado para los bienes y servicios que necesiten atención interna y/o del ciudadano. Por su parte la Sub Gerencia de Recursos Humanos, su trabajo se centra en propiciar un ambiente seguro a través de la administración de bienes a los trabajadores administrativos, donde se garantice la vitalidad y el ejercicio pleno de un desarrollo laboral propicio para el cumplimiento de sus labores institucionales.

**Figura N° 7:** Organización de la Sub Gerencia de RR.HH.



Fuente: Se muestra la dinámica interna de la Gerencia de Administración y Finanzas, hasta la Sub Gerencia de Recursos Humanos, donde se halla a su vez el programa de Bienestar Social de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres.

Por tanto, las funciones de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, se encuentran incluidas, en el RIT, donde enfatiza particularmente la operatividad de esta área en la actuación y planeamiento de acciones para los trabajadores, detallando de manera general.

Así, y según lo planteado y aprobado por la Resolución de la Gerencia Municipal N° 010-2019-GM/MDSMP, hace de disposición de los siguientes términos con base a aspectos generales la función competitiva del área de recursos humanos a través del RIT:

### **Acápites II: Incorporación del Personal**

Artículo 6°. - Incorporación a la entidad

Artículo 7°. – De la inducción y la entrega del fotochek

Artículo 8°. – Responsabilidad por la información y documentación entregada

### **Acápites III: Jornada de Servicio, Horario, Tiempo y Refrigerio**

Artículo 10°. – Jornada de trabajo

Artículo 11°. – Horario de trabajo y refrigerio

Artículo 12°. – Variación de trabajo y horario de trabajo

Artículo 13°. – Trabajos realizados fuera del horario

Artículo 14°. – Compensación de labores realizadas fuera de la jornada de trabajo

Artículo 15°. – Trámite de la compensación

Artículo 16°. – De los ingresos a los locales de la municipalidad del no horario de trabajo

### **Acápites V: Sobre los Permisos, Licencias e Inasistencias**

Artículo 22°. – De los permisos

Artículo 23°. – Permiso sin goce de remuneraciones

Artículo 24°. – Permiso con goce de remuneraciones

Artículo 24°. – Descanso en onomásticos

Artículo 26°. – De las licencias

Artículo 27°. – De las licencias sin goce de remuneraciones

Artículo 28°. – De las licencias con goce de remuneraciones

Artículo 29°. – De las licencias con goce de remuneraciones a cuenta de vacaciones

Artículo 30°. – De las inasistencias

#### **Acápites VI: Modalidad de los Descansos Remunerados**

Artículo 31°. – De las vacaciones

Artículo 32°. – Modificación del rol de vacaciones

Artículo 33°. – Entrega de cargo

Artículo 34°. – Descanso semanal

#### **Acápites VII: Del Plan de Bienestar**

Artículo 37°. – Acciones de bienestar

Artículo 38°. – Fomento de los exámenes médicos

## **Acápite XI: De las Sanciones por Faltas Indisciplinarias**

Artículo 46°. – Del procedimiento administrativo disciplinario

Artículo 47°. – Tipificación de faltas

## **Acápite XII: Del Certificado de Trabajo y Entrega de Puesto**

Artículo 48°. – Del certificado de trabajo y entrega del puesto

Artículo 49°. – Casos en que se efectúa la entrega del puesto

## **Acápite XIV: De la Seguridad y Salud en el Trabajo**

Artículo 56°. – Del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 57°. – Del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 58°. – De las obligaciones de la municipalidad

Artículo 59°. – De las obligaciones de los servidores civiles

## **Acápite XV: Vigilancia y Seguridad**

Artículo 60°. – Medidas de seguridad

Artículo 61°. – Retiro de bienes

Artículo 62°. – Visitantes

## 1.5 MISIÓN Y VISIÓN

La misión y visión de la municipalidad distrital de San Martín de Porres, definen los siguientes:

### **Visión:**

Al 2030, San Martín de Porres, es un distrito seguro, con desarrollo humano creciente en igualdad de oportunidades, sus habitantes se desarrollan en un ambiente saludable y acceden a una educación, salud y servicios básicos de calidad, es ordenado e integrado territorialmente, con un desarrollo comercial, industrial y turístico sostenible y un Estado eficiente y moderno.

### **Misión:**

Conducir la gestión pública local, con transparencia, honestidad, eficiencia, inclusión y la participación democrática de sus vecinos, para contribuir al desarrollo humano y sostenible del distrito.



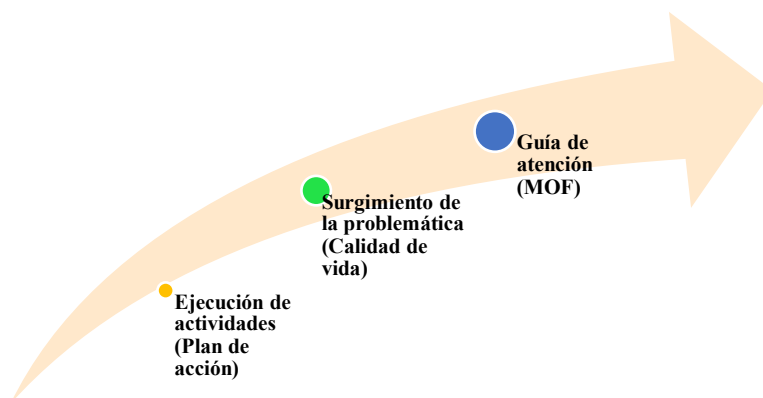
## CAPÍTULO II

### DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

Las medidas o intervención multidisciplinaria, de cada profesional que efectúa su trabajo, en el cargo correspondiente, conlleva un ejercicio de tareas propuestas en los instrumentos municipales, sin salirse de ningún reglamento pactado, en tal sentido la experiencia es una praxis que enriquece el quehacer profesional, a fin de fortalecer sus competencias.

La experiencia laboral, iniciada en la MDSMP, se basa en el desarrollo de responsabilidades normadas con el fin de que sean llevadas a cabo, de manera idónea, respetuosa y eficiente, contribuyendo así a los propósitos institucionales. Enfocándose, de manera particular, la vivencia perteneciente a la Sub Gerencia de Recursos Humanos, plantea una expansión regida hacia al mismo trabajador, es decir, una actuación que denota la atención de salud integral o calidad de vida en los individuos que se desenvuelven en las diversas Gerencias, Sub Gerencias y agencias, donde requieren de una “operación” institucional.

**Figura N° 8:** *Escala de intervención hacia el trabajador.*



Fuente: La intervención del trabajador administrativo de la MDSMP, pasa por un proceso para acordar las pautas de bienestar

Los trabajadores administrativos y servidores públicos, son la población objetivo con la cual la Sub Gerencia de Recursos Humanos, elabora y desarrolla medidas formativas, prevención y tratamiento en pro de la mejoría integral de cada empleador, debido a las circunstancias físicas y mentales que presentan dentro o fuera de su centro de labores.

El coadyuvar en la intervención de un personal, infiere también la eficiencia y eficacia en la gestión de los propios recursos municipales, para el desempeño de las acciones operativas. Sin embargo, la demanda de otras tareas inmediatas, urgentes o fuera del presupuesto alimentan, el no direccionar adecuadamente las medidas y aquellas pertinentes que motivan y dan un soporte al colaborador, interrumpiendo su bienestar, de aspecto general surgen y se ejecutan otras acciones. El plan operativo es un *arma*, que permite alinear las actividades acordes a una programación sistémica, la cual organiza y planifica las mismas, llevando criterios de planificación y monitoreo constante para su desenvolvimiento.

**Figura 9:** *Mecanismos de la Sub Gerencia de Recursos Humanos.*



Fuente: Los mecanismos que utiliza la Sub Gerencia de Recursos Humanos, son implementados como medidas en pro del trabajador administrativo de la MDSMP.

## 2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

A través de un plan elaborado por el área de Bienestar Social, de la MDSMP, el mismo documento detalla, las pertinencias necesarias, para la aplicación de una operación centrada en los trabajadores administrativos y servidores civiles. Dentro de este plan, se encuentran ítems fundamentados, siendo la actividad profesional del área de bienestar social, de mayor rango. A continuación, se describe el siguiente proyecto y sus acciones:

### a) **Introducción:**

En la MDSMP, tiene la convicción que una buena gestión parte del bienestar de los servidores de cada unidad orgánica, por ello es necesario la implementación de políticas y procedimientos en la gestión del personal, para la contribución al cumplimiento de los planes y objetivos institucionales.

La Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014- SERVIR-PE, en su numeral 6.1.7 el subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, considera el "bienestar social" en su proceso, que incluye actividades encaminadas a mejorar las condiciones para crear un buen clima laboral que ayude a mejorar la calidad de vida de los servidores. A su vez de determinar y atender los requerimientos de los servidores públicos y formular planes de previsión social; asistencial, entretenimiento, cultura, deportes, celebraciones, etc.

El Plan de Bienestar Social de la MDSMP, constituye un instrumento para el fortalecimiento de capacidades, mejorando la calidad de vida del servidor, así como también incrementar la eficiencia, eficacia y determinación del trabajador con el servicio que brinda la MDSMP.

Del mismo modo es necesario mencionar que el presente Plan está actualizado y adecuado a la coyuntura actual que está atravesando el país por el COVID-19, disponiendo medidas de prevención a nivel psicosocial, salud mental y física.

**b) Justificación:**

En presente Plan Anual de Trabajo comprende el reconocimiento e identificación de las principales necesidades que afectan a los trabajadores, permitiendo dar prioridad y jerarquizar las actividades para su atención. Asimismo, esto nos permitirá conocer una línea de base acorde a la realidad de la población laboral de la corporación municipal mediante la evaluación que el proceso nos permitirá obtener un seguimiento y monitoreo asegurando el cumplimiento de los objetivos trazados.

**c) Base Legal:**

- Constitución Política del Perú. Artículo 2: Derechos fundamentales de la persona.
- Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- Decreto Supremo N°276 Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de remuneraciones del Sector Público.
- Ley N° 28175 Marco del Empleo Público.
- Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil.
- Decreto Leg. N° 040-2014 PCM Secretaria de Gestión Pública.
- Directiva N° 002-2014 SERVIR/ GDRH. “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo en Gestión de Recursos Humanos en las entidades Públicas”.

El Área de Bienestar Social, no solo se ve involucrado en las gestiones administrativas hacia los trabajadores, sino también en mejorar los niveles de vida, el bienestar familiar, social y mental.

**d) Misión:**

Brindar un servicio integral, ágil, oportuno y de calidad, a los/as servidores/as de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, con el fin de mejorar sus condiciones laborales y de calidad de vida, dentro del marco del COVID-19.

**e) Visión:**

El área de Bienestar Social pretende consolidarse como una instancia protagonista generadora de programas que favorezcan a los trabajadores propiciando un clima de armonía e integración con la Corporación y en el ámbito familiar.

**f) Objetivos:**

**Objetivo general:**

- Desarrollar acciones de promoción y prevención para mejorar la calidad de vida laboral de los/as servidores/as de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres.

**Objetivos específicos:**

- Desarrollar un programa preventivo de salud que proteja a los/as trabajadores/as de las enfermedades más frecuentes y relacionadas en su labor diaria, para contribuir a mitigar las enfermedades ocupacionales y enfermedades infectocontagiosas.
- Fomentar la integración entre los/as Funcionarios/as y el personal administrativo de la MDMSP, con el fin de identificarse con la Institución, mediante el programa de prevención, recreativa y culturales.

**g) Población Objetivo:**

**Tabla N° 5: Clasificación de los trabajadores de la MDSMP.**

Condición	Régimen Laboral	Cantidad
<b>Laboral</b>		
<b>Empleados</b>	276	91
<b>Obreros</b>	728	201
<b>CAS</b>	1057	860
<b>Terceros</b>	Prestación de Servicios	423

Fuente: La presente tabla demuestra el tipo de colaborador, su normativa contractual y la cantidad de los mismos que laboran en la MDSMP.

**h) Actividades a Ejecutar:**

Fueron abordadas en el Plan Anual de Trabajo, del área de Bienestar Social, el cual comprendió el período de enero a diciembre del 2021.

**Programa SALUD Y BIENESTAR SAN MARTÍN**

Este programa busca contribuir a la precaución y mejoramiento de la salud mental, física y emocional de las/los servidores/as y sus familias, a través de la coordinación con instituciones públicas y privadas, se realizan actividades y campañas de diferentes especialidades de la salud. Las actividades programadas son:

- Gestionar evaluaciones médicas, con la finalidad de establecer los factores de riesgo de los/las servidores/as
- Campaña de Inmunización, en coordinación con EsSalud/MINSA se gestiona la vacunación contra la Influenza, tétano, hepatitis B, entre otros.
- Gestionar el seguimiento de casos clínicos.

- Realizar Charlas de prevención de la Salud Mental, prevención del COVID-19 y otras enfermedades y talleres de responsabilidad familiar, violencia contra mujeres y familiares.
- Difusión de información a través de medios digitales.
- Gestionar saludos por fechas conmemorativas y cumpleaños.

### **Programa GESTIONA SEGURO SMP**

Se ejecutarán los temas relacionados a la seguridad social, seguros sociales y particulares permitiendo contribuir al logro de los beneficios sociales de los/las servidores/as. Las actividades programadas son:

- Realizar gestiones ante EsSalud, incorporación de titulares y derechohabientes, trámite de canje de descanso médico, reembolsos económicos por incapacidad, maternidad y lactancia, actualización de datos, etc.
- Realizar evaluaciones e informes sobre las licencias de Paternidad y licencia por fallecimiento de familiar directo.
- Orientación personalizada sobre dudas o gestiones en temas de seguros en general.

### **Programa SAN MARTÍN CONTIGO**

Desarrollar seguimiento de casos sociales, orientando y apoyando a los/las servidores/as junto con sus familiares, fortaleciendo sus capacidades. Las actividades programadas son:

- Realizar seguimiento de casos sociales, a los/las servidores/as que se encuentran con descanso médico o licencia por diagnósticos complejos o condición crítica

de salud; seguimiento de casos sobre violencia física o psicológica y seguimiento de casos de hostigamiento laboral.

- Gestionar actividades que promuevan el uso adecuado de herramientas digitales.
- Orientación personalizada sobre canales de soporte y direccionar a las Instituciones de apoyo.

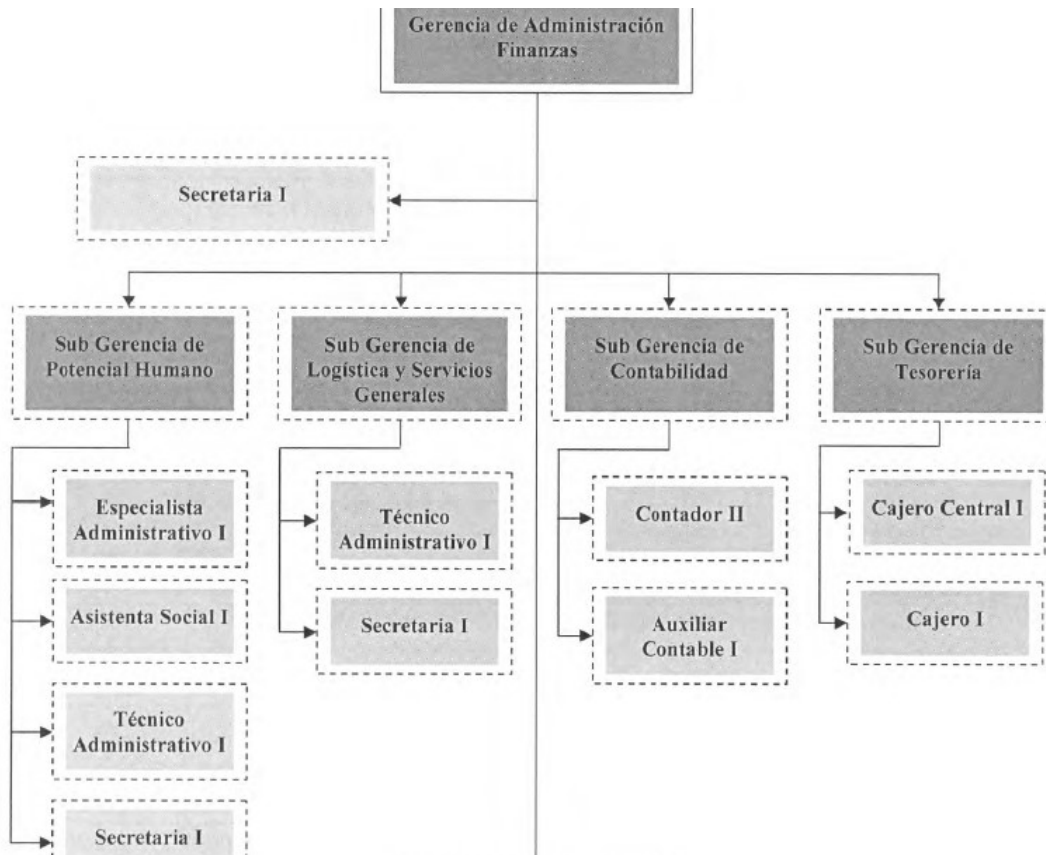
Todos estos programas se encuentran direccionados hacia bienestar integral y calidad de vida de los empleados netamente administrativos de la MDSMP. Así mismo, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, en conjunto con el área de Bienestar Social, ejecutaron un Plan de Vigilancia, debido a la aparición del COVID-19, previniendo los futuros contagios, ya que el personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, realizan sus labores de manera presencial, acorde al cargo que desempeñan. Dentro del marco de la emergencia sanitaria los profesionales de trabajo social, que actúa en el sector salud, tiene una responsabilidad de interacción con sus usuarios, permitiendo que la actuación sea más cercana y que la praxis sea innovadora según la gestión, planificación y administración de recursos, para entablar medidas de prevención y tratamiento dentro del ámbito social-salud. Por ello, la importancia de la actuación del área de Bienestar Social, de los profesionales de Trabajo Social, alude contar con herramientas que aporten a no solo solucionar los problemas internos de la organización, sino dentro de cualquier otro contexto el o la misma esté capacitado o adaptado a las nuevas realidades sociales.



## 2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADA

### 2.2.1 Organización de la Gerencia de Administración y Finanzas:

Figura N° 10: Organigrama de la Gerencia de Administración y Finanzas.



Fuente: Se observa el orden jerárquico de la Gerencia de Administración y Finanzas de la MDSMP. Tomado de: <https://www.mdsmp.gob.pe>

### 2.2.2 Labor del Trabajo Social en la Sub Gerencia de Recursos Humanos:

Por medio del Manual de Organización y Funciones del año 2013 de la MSP, se observa como la Gerencia de Administración y Finanzas a través de su Sub Gerencia que anteriormente se denominaba Potencial Humano y que en la actualidad paso a ser Recursos Humanos, cuenta con personal que se encarga de esta área, teniendo como responsables bajo su cargo.

**Figura N° 11:** *Requisitos del cargo de trabajo social en la Sub Gerencia de Recursos Humanos.*

<b>Cargo Estructural y Requisitos Mínimos</b>
<p><u>Cargo:</u></p> <p><i>Asistente Social I</i></p> <p><u>Requisitos mínimos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* <i>Título Profesional de Trabajador Social.</i></li> <li>* <i>Experiencia no menor de 03 años en Administración Pública.</i></li> <li>* <i>Acreditar capacitación especializada</i></li> <li>* <i>Conocimiento básico en programas informáticos</i></li> </ul>

Nota: Se observa el perfil que requiere el profesional de Trabajo Social, según el MOF de la MDSMP.

Tomado de: <https://www.mdsmp.gob.pe>

**Figura N° 12:** *Funciones del profesional de trabajo social en la Sub Gerencia de Recursos*

<b>Funciones Específicas</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Realizar visitas domiciliarias, a establecimientos de salud cuando los trabajadores no asisten a laborar o se encuentran internados por problemas de enfermedad y/o accidentes.</i></li> <li>2. <i>Realizar estudios y diagnósticos socioeconómicos de los trabajadores a fin de determinar problemas económicos laborales, familiares y de salud.</i></li> <li>3. <i>Evaluar y dar seguimiento a los casos sociales de los trabajadores y sus respectivas derivaciones.</i></li> <li>4. <i>Actualizar documentos de los trabajadores y su familia respecto a ESSALUD, ONP y AFP.</i></li> <li>5. <i>Realizar actividades de salud preventiva en coordinación con los establecimientos de salud.</i></li> <li>6. <i>Realizar actividades recreativas, de esparcimiento y culturales para los trabajadores y familiares.</i></li> <li>7. <i>Elaborar y ejecutar programas de reconocimiento e incentivo a los trabajadores.</i></li> <li>8. <i>Otras funciones que le asigne el Sub Gerente de Potencial Humano.</i></li> </ol>

Fuente: Se observa las funciones específicas de los profesionales de Trabajo Social, según el MOF de la MDSMP. Tomado de: <https://www.mdsmp.gob.pe>

### 2.2.3 Funciones del Trabajo Social en la Sub Gerencia de Recursos Humanos:

El trabajador/a social, que se encuentra a cargo de regir y administrar el bienestar de los trabajadores administrativos y servidores públicos, desempeña las siguientes asignaciones asumidas y actuales.

**Tabla N° 6: Actividades generales y específicas del área de Bienestar Social**

N°	ACTIVIDADES	DETALLE DE LAS FUNCIONES
1	Gestión ante EsSalud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar trámites ante EsSalud</li> <li>Seguimiento de expedientes</li> <li>Elaboración de cálculo ante subsidios</li> <li>Atención sobre preguntas del seguro</li> <li>Filiación ante EsSalud</li> </ul>
2	Lactario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar la hora lactancia materna</li> <li>Realizar el control del uso lactario</li> <li>Capacitar a las colaboradoras lactantes</li> </ul>
3	Seguimiento de las Licencias por Maternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asignación familiar con documentación</li> <li>Asesoría sobre derecho de trabajadora lactante</li> <li>Declaración en T-Registro figurado en EsSalud</li> </ul>
4	Seguimiento de las Licencias por Paternidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar informe de paternidad</li> </ul>
5	Visitas Domiciliarias y Hospitalarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento de casos sociales</li> <li>Verificación socioeconómica y de salud</li> <li>Realizar informe social</li> </ul>
6	Campaña de Salud Integral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ejecutar campañas de salud a todo nivel</li> <li>Coordinación institucional</li> <li>Ejecutar charlas a todo nivel</li> <li>Informe de campaña de salud</li> </ul>

7	<b>Casos Sociales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entrevista personal</li> <li>• Realizar ficha socioeconómica</li> <li>• Realizar informe social</li> </ul>
8	<b>Registro de Personas Jubiladas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro de jubilados que reciben pensión</li> <li>• Evaluar la declaración jurada</li> <li>• Ejecutar listado de personas jubiladas</li> </ul>
9	<b>Actividades por Fechas Festivas y Recreativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de la amistad</li> <li>• Día de la mujer</li> <li>• Día de la secretaria</li> <li>• Día de la madre</li> <li>• Día del padre</li> <li>• Día del trabajador</li> <li>• Día del trabajador municipal</li> <li>• Navidad</li> </ul>
10	<b>Plan COVID-19</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordinar las evaluaciones médicas</li> <li>• Monitorear y gestionar citas médicas</li> <li>• Realizar charlas sobre el COVID-19</li> <li>• Apoyar las campañas de descarte de COVID-19</li> <li>• Realizar el seguimiento de casos graves</li> </ul>

Fuente: Están son las acciones diseñadas en el Plan de Bienestar Social 2021, del área de Bienestar Social de la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la MDSMP

## 2.2.4 Otras funciones con normativas del área de Bienestar Social:

### Directiva del uso adecuado del Lactario en la MDSMP

#### a) Propósito:

La finalidad del servicio del lactario institucional, es un mecanismo para la continuidad de la lactancia materna de las mujeres que se reincorporan al trabajo, luego de su licencia por maternidad, por lo tanto, se da como respuesta la conciliación de la vida laboral y familiar, lo cual constituye el derecho a la lactancia y el pleno desarrollo de la mujer y su hijo para el fortalecimiento familiar.

**b) Base Legal:**

- Constitución Política de Perú
- Convenio N° 183 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la protección de la maternidad
- Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y privado promoviendo la lactancia materna.
- Ley N° 27240 - Ley que otorga el permiso por lactancia materna y modificatorias.  
Ley N° 28983 - Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Decreto Supremo N° 001-2016-MIMP - Decreto Supremo que desarrolla la Ley N° 29896 - Ley que establece la implementación de lactarios en las instituciones del sector público y del sector privado promoviendo la lactancia materna.
- Decreto Supremo N° 009-2006-SA que aprueba el reglamento de alimentación infantil.
- Resolución Ministerial N° 0103-93-SA-DM - Declara la 1ra semana de agosto de cada año como la "Semana de la Lactancia Materna en el Perú".
- Resolución Ministerial N° 126-2004/MINSA que aprueba la Norma Técnica N° 009-MINS-INS-V.01 "Lineamientos de nutrición materna"
- Resolución de Alcaldía N° 111-2018/MDSMP - Delegación de facultades a la Gerente Municipal.

**c) Alcance:**

La presente directiva comprende a todas las madres trabajadoras lactantes de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, sujetas al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral y N° 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. La presente Directiva es de cumplimiento obligatorio para todos los órganos y/o unidades orgánicas de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, incluyendo todas sus sedes descentralizadas y desconcentradas.

**d) Responsabilidades:**

**Sub Gerencia de Recursos Humanos:**

La Sub Gerencia de Recursos Humanos es responsable de la implementación, difusión y orientación para el debido cumplimiento de la presente Directiva. Así mismo, incorporará las actividades necesarias para el cumplimiento de tales fines en su plan operativo institucional.

**Gerencia de Administración y Finanzas:**

La Gerencia de Administración y Finanzas asume la responsabilidad de atender en función de la disponibilidad presupuestaria, los requerimientos establecidos para la implementación, funcionamiento y administración del servicio de lactario.

**Otras dependencias:**

Todo(a) Gerente, Subgerente, Jefe de Oficina, Órganos Descentralizados y oficinas desconcentradas, entre otros, tiene la responsabilidad de otorgar el tiempo necesario

para extracción y conservación de la leche materna durante el horario de trabajo; así como, efectuar el debido cumplimiento de la Ley N° 27240-Ley que otorga permiso por Lactancia Materna y la Ley N° 28731-Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna.

**e) Características del Lactario:**

**Área:** Es el espacio físico para habilitar el servicio, el cual debe ser mínimo de 10 m<sup>2</sup>.

**Privacidad:** Un lactario brinda privacidad cuando su uso es exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna; es decir, el espacio que ocupa no es utilizado para otros fines distintos al señalado. Además, para asegurar la privacidad, el lactario debe reunir elementos destinados a proteger la intimidad de las usuarias, como, por ejemplo, la disposición de separadores, biombos, cortinas, persianas, entre otros.

**Comodidad:** Se relaciona con el conjunto de bienes mínimos necesarios (sillas, sillones, mesas, etc.) para brindar bienestar y confort a las usuarias y, faciliten la adecuada extracción y conservación de la leche materna durante la jornada laboral.

**Disposición de refrigeradora:** El servicio de lactario deberá contar con una refrigeradora o friobar en condiciones óptimas de funcionamiento, para el uso exclusivo de la conservación de la leche materna, extraídas por las madres trabajadoras durante su jornada laboral.

**Ubicación accesible:** El servicio de lactario deberá implementarse en un lugar de fácil y rápido acceso de las usuarias, de preferencia en el primer o segundo piso de la institución, salvo que disponga de ascensor, podrá ubicarse en pisos superiores.

**Disposición de lavabo:** El lactario deberá contar con un lavabo o dispensador de agua, que permita el lavado de manos, dentro del lactario para garantizar la higiene durante el proceso de extracción de la leche materna.

**f) Criterios de Calidad del Lactario:**

**Equipamiento:** Está compuesto por elementos físicos y condiciones ambientales, puede brindar a los usuarios servicios de alta calidad y privacidad, y puede complementar otros equipos, enseres y / o elementos.

**Difusión:** Los materiales de comunicación didáctica propuestos, ya sean audiovisuales o impresos, como carteles, folletos, cuadernillos, trípticos o materiales similares, señalaron la adecuada extracción manual de la leche materna y la relevancia de la lactancia materna exclusiva (0-6 meses) y la mejor (6-24 meses), la importancia de lavarse las manos en momentos críticos, vacunación, control del crecimiento y desarrollo, suplemento con hierro desde los 6 meses, derechos laborales a lo largo del embarazo y la lactancia, etc.; debe comunicarse con el Ministerio de Salud (Sede central o agencias de salud) para coordinar.

**Funcionamiento y mantenimiento:** Mencionando el mejor uso y uso de los servicios de lactancia, se caracteriza de la siguiente manera:



- Ingreso global para que cualquier mujer que preste servicios o trabaje dentro de la entidad pueda ingresar al servicio.
- Ingreso oportuno al servicio dentro del tiempo especificado y asignar las responsabilidades de cuidado correctas.
- Los permisos de acceso suficientes y efectivos proporcionan las condiciones y herramientas necesarias para la comodidad y privacidad de las madres usuarias.
- Exclusividad, el área que se asigna fácilmente al período de lactancia solo se utiliza como lugar con el fin de la extracción y preservación de la leche materna.
- Higiene y aseo, brindando servicios en adecuadas condiciones de salud para garantizar una correcta extracción y preservación de la leche materna.

### **Lineamientos de certificado por incapacidad temporal laboral y certificado médico particular en la MDSMP.**

#### **a) Propósito:**

Normar y regularizar la expedición, uso y control de los CITT y CMP. Controlar el número de días de licencia con goce de haber. Agilizar el trámite de reembolso de las prestaciones económicas ante EsSalud.

#### **b) Base Legal:**

- Ley N° 26842 - Ley General de Salud y, sus modificatorias.
- Ley N° 26790 - Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud
- Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N°1057 y otorga derechos laborales.
- Decreto Legislativo N°728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N°. 137-PE-ESSALUD-2016 que aprueba conformar la unidad funcional denominada "Centro de Validación de Incapacidad Temporal - CEVIT Central".
- Resolución de Gerencia General N°. 562-GG-ESSALUD-2016, que aprueba el "Manual de Procedimientos para la Validación de los CITT en el CEVIT Central",
- Resolución de Gerencia General N°1311-GG-ESSALUD-2014 que aprueba la Directiva N°015-GG-ESSALUD-2014 de Normas y Procedimientos para la emisión de registro y control de las certificaciones médicas por incapacidad y maternidad.

**c) Alcance:**

Las disposiciones contenidas son de cumplimiento obligatorio son de obligatorio cumplimiento para los servidores de la MDSMP.

**d) Responsabilidades:**

La Sub Gerencia de Recursos Humanos, mediante el Área de Bienestar Social, es el responsable de la recepción, evaluación y procesamiento de los CITT y CMP.

**e) Presentación del certificado por incapacidad temporal y el certificado médico particular:**

- CITT es un documento expedido por un profesional de la salud facultado por EsSalud de oficio, y su información se registra en el historial clínico del asegurado.

- El CITT otorga a los asegurados regulares y acreditados que tienen derecho a este seguro, según la clase de seguro y las coberturas que se brinden por invalidez temporal o subsidios de maternidad.
- La Subgerencia de Recursos Humanos mediante el área de Bienestar Social, recibe los CITT otorgados por EsSalud y, excepcionalmente los certificados del MINSA. En la oportunidad de los CMP, tienen que ser expuestos en la especie valorada del Colegio de Médico del Perú y son suscritos por un médico habilitado por dicha institución, para efectos de justificar las inasistencias por enfermedad en un plazo no mayor a 48 horas de haber sido emitido el descanso médico.
- Los descansos médicos otorgados a través de un CMP por médico tratante particular, no podrán ser mayores de veinte (20) días consecutivos. Por ningún motivo se aceptará prórroga alguna, de persistir la enfermedad, el servidor debe asistir a EsSalud para su evaluación y tratamiento, presentando luego el correspondiente CITT.
- El CMP, deberá ser presentado con los exámenes médicos auxiliares de ayuda al diagnóstico, la receta médica y el comprobante de pago de las medicinas y de la consulta. En caso de haber estado hospitalizado, deber adjuntar Informe de Epicrisis.
- Si el servidor se encuentra imposibilitado de entregar su CITT o CMP, el trámite puede ser realizado por algún familiar directo. La Sub Gerencia de Recursos

Humanos recibirá dicha documentación previo visto bueno del departamento de Bienestar Social.

- Los servidores deberán presentar sus descansos médicos en original y copia fedateada.

**f) Validación de los certificados médicos por incapacidad laboral y particular:**

Si el servidor, por su estado o enfermedad, ha dispuesto atenderse en un centro médico particular y el médico tratante recomienda un descanso médico mayor a veinte (20) días consecutivos; entonces, el servidor debe presentar los requisitos establecidos según la contingencia para ser canjeados en el Centro de Validación de la Incapacidad Temporal de EsSalud (CEVIT). Para ello, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, mediante el área de Bienestar Social, orientará al servidor en el proceso de canje de su CMP por un CITT, teniendo un plazo de 30 días hábiles como máximo para su respectivo canje. Sin embargo, siempre es responsabilidad del propio servidor realizar la gestión del canje del CMP por el CITT. El servidor debe atender que EsSalud ha establecido requerimientos para efectuar el canje, confirmación, de los CMP por el CITT, los cuales se detallan a continuación:

***En caso de enfermedad común, accidente común y accidente de trabajo sin Seguro***

***Complementario de Trabajo Riesgo - SCTR:***

- Certificado médico en original.
- Una copia de la instrucción médica recibida en la fecha de la atención. Copia epicrisis.

- Copias de los resultados de los exámenes clínicos para ayudar a diagnosticar y apoyar a los pacientes con discapacidades (si corresponde): una copia del reporte operatorio de ser el caso de tratamientos quirúrgicos.
- Comprobantes de pago los servicios de atención media como recibo por honorarios.
- Si la atención se brinda mediante una entidad Prestadora de servicios médicos o un seguro médico privado, debe adjuntar documentos que respalden la atención prestada (copia de pre-liquidación de atención ambulatoria, copia de liquidación de gastos, copia de orden de atención de farmacia, copia de la carta la garantía o copia del consumo del afiliado).

***En caso de enfermedad profesional y accidente de trabajo:***

- Certificado médico en original.
- Copia de la solicitud de atención médica, desde la segunda atención.
- Copia del aviso de accidente de trabajo.
- Una copia de la instrucción médica recibida en la fecha de la atención.
- Copia epicrisis.
- Una copia de los resultados de las pruebas auxiliares de diagnóstico que avalen la discapacidad (de ser el caso): una copia del informe operatorio en el momento del tratamiento quirúrgico.

***En caso de maternidad y parto múltiple:***

- Original del Certificado Médico, que incluya fecha de inicio, Fecha Probable de Parto (FPP) y Fecha de Última Regla (FUR). En caso de embarazo prolongado, el certificado debe incluir el diagnóstico de embarazo prolongado.

- Copia de Informe ecográfico del III Trimestre (28 a 42 semanas)
- Copia del reporte médico que trata al recién nacido o copia del certificado de defunción, si la defunción del recién nacido fue después de 72 horas y, copia del último informe ecográfico. En caso de parto prematuro, antes de las 30 semanas de gestación.
- Acta de nacimiento o partida de nacimiento o presentación del DNI del neonato, en caso de solicitud de validación posterior al parto.
- Copia del comprobante de pago o recibo por honorarios por la atención brindada de ser el caso de gestación prolongada.
- Informes Médicos de Postergación del Descanso por Maternidad, en caso de diferimiento (Anexo N°18, Directiva N°15-GG-ESSALUD-2014).

***En caso de accidente de tránsito:***

- Certificado médico original.
- Copia de la Póliza de SOAT o parte policial.
- Copia de la instrucción médica recibida en la fecha de la atención
- Copia de epicrisis.
- Una copia de los resultados de las pruebas auxiliares de diagnóstico que avalen la discapacidad (de ser el caso): una copia del informe operatorio en el momento del tratamiento quirúrgico.

***En caso de niño con discapacidad - Ley N° 29992***

- Original del Certificado Médico que confirmen discapacidad permanente del recién nacido.

## CAPÍTULO III

### FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

#### 3.1 MARCO TEÓRICO

Un problema social o actual, es una situación que se inicia ante la aparición de uno o más variables que asocian y repercuten en la vida de la persona y de su sociedad, las situaciones o acontecimiento siempre se han presentado a lo largo de la vida del hombre, no dejándose escatimar por la misma y encontrando métodos para poder sopesar, sin embargo, no todas las personas cuentan con un nivel o “sistema de resistencia” en lo físico o mental, considerando su ambiente y aspectos del medio en que se establece la persona.

En el marco actual en el que vive el mundo sobre la pandemia del COVID-19, no solo se ha expuesto una inquietud de salud pública, sino que ha desligado más problemas que no solo abarcan la salud física de la persona, sino que ahora se encuentran centradas en su economía, su lado social-afectivo y ahora de su estado mental; debido al contexto y vulnerabilidades presentadas hasta la fecha.

Información de la Organización Panamericana de la Salud, refiere que la preocupación, el miedo y el estrés; alude al hecho de la circunstancia presente que se vive con base al COVID-19, siendo reacciones comunes en las personas que nunca han atravesado por una situación similar o crisis de esta proporción. La incertidumbre sobre lo que acontecerá en el futuro, las noticias brindadas a través de medios de comunicación, surgimiento de nuevas cepas y mutaciones y las vacunas; hacen que el individuo entre un estado de sentimientos o experimente un cuadro de angustia al no tener una respuesta certera.

Sobre todo, el temor a contraer el virus del COVID-19, altera aún más la estabilidad mental de la persona, situando cambios en su entorno; el distanciamiento físico, la ausencia de las relaciones interpersonales, la falta de empleo y economía, los ceses, también se han convertido en factores de preocupación a causa de la pandemia a nivel global aumentando los casos agravados en la salud mental, según reporta la misma OPS.

En la Revista de Neuropsiquiatría (2020), hace mención que los casos de COVID-19, se incrementa con el pasar del tiempo, y donde todos los profesionales directos e indirectos de la salud, se ven expuestos ante el mayor riesgo de contagio, aparte de la gran demanda laboral por la coyuntura sanitaria y la falta de medicamentos específicos, dan como efecto nocivo una alteración en la salud mental de los empleadores por atender pacientes y estar en peligro constante de infección.

Los trabajadores que participan la evaluación y atención de los pacientes con COVID-19, son propensos a presentar síntomas de estrés y ansiedad por la propia exposición y transmisión fácil del mismo virus; aumentando más la percepción de peligro y del estado integral del profesional de salud, se encuentra susceptible ante las cuestiones internas hospitalarias y exteriores sanitarias; ya que todas conforman factores de riesgo. Luego de la grave situación que atravesaron los colaboradores sanitarios de Wuhan, según esta revista fueron síntomas depresivos, de estrés, ansiedad, insomnio, enojo y miedo; afectando su capacidad de tomar decisiones y que a largo plazo pueden tener impactos negativos en su vida.

Cuidar la salud mental de los empleados de los diversos sectores es una tarea de gran importancia, como el ejemplo de China, que redujo la presión de sus empleadores enviando más personal de salud y contando con equipos de bioseguridad para los mismos trabajadores.



La vida laboral de las y los colaboradores que realizan trabajo presencial, aun teniendo el riesgo de no solo contagiarse sino a su grupo familiar o ambiente social, implica un respaldo que los gobiernos junto con su ministerio de salud deben efectuar medidas para la prevención y tratamiento de ser el caso. Por su parte el estado peruano, ha hecho esfuerzos para proporcionar atención telefónica y voluntariado para bajar la presión en los trabajadores de establecimientos de salud y medidas preventivas como implementos a los que realizan trabajo no remoto.

La OMS y OPS, en conjunto con sus trabajadores, brindan asistencia y orientación en la zona netamente americana en la coyuntura de la pandemia del COVID-19, con el fin de contribuir con la salud mental y global de la gente que necesite de atención adicional durante la incertidumbre, el contagio y la etapa del duelo. Ante ello, la OPS/OMS, han realizado recursos para los especialistas médicos y para todas las personas, dedicados que fortalezcan la atención en los ciudadanos y comunidades; buscando alternativas que puedan causar mejoras en la calidad de vida y salud mental a nivel mundial de las personas.

Países, como Rusia, Estados Unidos y China, están en la labor de diseñar vacunas como mecanismo de obtener menos casos de contagios y fallecidos, pese a esta tarea existen represalias por la veracidad y eficiencia de las mismas. La recomendación primordial, de la OMS, es la higiene cotidiana (lavado de manos, uso de alcohol, utilización de mascarillas, uso de protector facial, uso de guantes), para prever esta patología.

La importancia del tema, radica en establecer conceptos, teorías y acciones que mantengan al trabajador en un plano de seguridad y salud en su centro laboral, siendo posible que la organización y planificación de medidas prácticas y aplicativas desde un enfoque innovador y seguro para los colaboradores que tienden a padecer trastornos mentales debido a la emergencia sanitaria, puedan tener calidad de vida plena para ellos y su entorno.

En lo particular, la implicancia de tocar el tema de la salud mental en trabajadores administrativos que laboran bajo modalidad presencial denota en:

**La importancia práctica:** ayudará a que se puedan desarrollar nuevas investigaciones, desde un enfoque del trabajo social en cuanto a la salud mental, intervención profesional y salud mental.

**La importancia teórica:** Permite que, por medio de un marco de conjeturas, se pueda adquirir más información esta problemática y el modo de abordar a través de una propuesta.

### 3.2 DEFINICIONES CONCEPTUALES

#### **Intervención de Trabajo Social:**

Se entiende por intervención del trabajo social como la acción organizada y desarrollada por los mismos profesionales a través de las personas, grupos y comunidades, con el objetivo de que puedan ser orientados a superar sus obstáculos que les impiden avanzar en su desarrollo y en la mejora continua de su calidad de vida en una sociedad, partiendo de los propios valores y funciones que tiene el trabajo social y según metodología empleada acorde a la necesidad. (Barranco, 2004).

#### **COVID-19:**

Forma parte de la familia de los coronavirus que causan enfermedades que van desde un resfriado hasta patologías más graves. El COVID-19 es una nueva cepa que apareció a finales del 2019 y su impacto mundial se hizo llegar en marzo del 2020. (OMS, 2020).

**Monitoreo:**

Es una función continua que se basa en un proceso de recolección de datos para proporcionar a las partes interesadas de un proyecto o programa en curso, brindando también las primeras indicaciones sobre los progresos y el logro de objetivos, y que actividades aún pueden quedar por su impacto. (FIDA, 2002).

**Promoción de la salud:**

Consiste en proporcionar a las personas o comunidades mecanismos necesarios para mejorar su salud y ejercer un mejor control sobre la misma, alcanzando un bienestar integral del individuo o grupo. (Carta de Ottawa, 1986).

**Salud mental:**

Es un estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades o infecciones. (OMS, 2018).

### 3.3 TEORÍA Y LA PRÁCTICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

#### 3.3.1 Bases Teóricas

##### 3.3.1.1 Trabajo Social:

Según el CELATS, el trabajo social es una profesional basada en la práctica y en una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social.

Ander-Egg (1985), considera al trabajo social como un proceso de ayuda, para auxiliar al individuo, grupo o comunidad en el cambio de sus actitudes y su comportamiento dentro de una situación social particular, donde su propósito es facilitar el funcionamiento de los mismos.

La FITS (2010), establece al trabajo social como aquella que promueve al cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, por medio de la utilización de teorías del comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en puntos en los que las personas interactúan sobre su entorno.

## **Principios del Trabajo Social**

### **Derechos humanos:**

Respetando y exigiendo la responsabilidad colectiva e individual, los cuales se trabajan día a día, donde las personas y grupos asuman responsabilidades en base a sus deberes para alcanzar sus objetivos, optando por las relaciones recíprocas y facilitar el proceso de bienestar y contribuyendo a las normativas estandarizadas o aquellas nuevas en pro de los derechos.

### **Justicia social:**

Haciendo posible que las personas, grupos y comunidades obtengan satisfacción a través del respaldo de sus necesidades por la actuación profesional, llevando a que las indiferencias sean rotas y abiertas las brechas hacia nuevos contextos respetando las costumbres y tradiciones y donde la participación activa sea una constante en el individuo y colectivo.

## **Práctica del Trabajo Social**

En conformidad el CELATS, la práctica del trabajo social consiste en la legitimidad y el deber de esta profesional, puesto que son dos puntos principales donde los individuos tienen interacción con su entorno. Así mismo el ambiente, incorpora distintos sistemas en el cual los individuos y grupos encuentran su espacio geográfico como natural que

tiene un efecto en la calidad de vida de los mismos. Partiendo de esta introducción el CELATS, indica que la práctica del trabajo social, se denota en una metodología siempre participativa con el fin de comprometer a las personas y enfrentarse a los retos de sus problemas aumentando así su bienestar.

El trabajo social se apoya en el modelo del desarrollo social, utilizando una diversidad de técnicas, habilidades, métodos, actividades y estrategias desde las diferentes fases del sistema que son destinados al mantenimiento para lograr los esfuerzos de un cambio social. (CELATS). En sí la práctica del trabajo social, consta de una serie de acciones que incorporan las diferentes maneras de tratamiento y asesoramiento como el trabajo de caso, comunidad o grupo, el paradigma bien direccionado para la formulación de análisis y políticas como parte de la intervención desde una perspectiva emancipadora y apoyado en estrategias que incrementen la esperanza, bienestar, paz y derechos humanos. En cuanto al enfoque del trabajo, es de postura universal (holístico), donde sus prioridades varían según la zona y población de intervención.

## **Intervención del Trabajo Social**

### **A) Aproximación a la intervención en Trabajo Social**

- Matus (1999), preciso que no se puede estructurar la profesión del trabajo social, desde lo epistemológico, teórico, conceptual y metodológico; sino que este se debe dar a través de un hecho netamente científico.
  
- Por su parte Tello (2000), “indica que lo que se ha investigado desde el trabajo social, tiene poco que observar con su objeto de estudio, es decir, la poca necesidad de no desarrollar investigación propia para enfatizar su propio quehacer”.

## B) Delimitaciones de la intervención del Trabajo Social

- Corvalán (1996), expresó que la intervención del trabajo social, puede ser comprendido como un modo de acto social y deliberado, realizándose de forma expresa, es decir, se basa en supuestos ideológicos, filosóficos y políticos, integrante propuestas metodológicas. Por lo tanto, esto supone procedimientos que parten del conocimiento de los problemas, donde se identifica las situaciones y sujetos para promover el desarrollo humano, apoyando a las teorías sociales que tienen mucha importancia explicativa.
- García (1998), señaló que la intervención referida al trabajo social, está vinculada con el actual profesional destinado hacia el colectivo que pueda ser una población, un espacio geográfico, una empresa u organización y en el plano individual para modificar y cambiar sus estados mediante una realidad contextual.
- López y Cifuentes (1998), Reflexionan sobre la intervención del trabajo social, que es condición necesaria para los requerimientos profesionales, sopesan la realidad para fomentar la creación de opciones de acción significativas y viables, así como nuevas estrategias de realidad, y tratan de pasar la ambigüedad de la praxis; la interacción con otras disciplinas puede hacer que la creación de propuestas tenga un panorama más amplio, porque el trabajo social no se puede separar y rezagar en el desarrollo y transformación del nivel de conocimiento.

- Cifuentes (2009), enmarca a los sujetos, objetivos, la intención y las propuestas metodológicas; como cuatro dimensiones fundamentales que son el punto de inicio para una intervención. Las condiciones como la política social, cuestión social, el espacio profesional y la práctica social, son factores que influyen en la misma actuación; haciendo que estas condiciones posibiliten una comprensión situada y estratégica.

### Modelos del Trabajo Social

Viscarret (2007), en su obra sobre el método y modelos de intervención del trabajo social, detallando estos patrones que según el propio Viscarret son pocos utilizados por la profesión en su quehacer laboral, también sitúa la dinámica de los mismos para su aplicación según la necesidad y diagnóstico que se ha presentado en la persona, grupo o comunidad. Además, aborda, la complejidad que en la actualidad que el trabajo social ha tenido poca participación.

**Figura N° 13:** Modelos del Trabajo Social.



Fuente: Modelos de intervención en Trabajo Social, según Juan Jesús Viscarret (pág. 293-341). Tomado de: <https://dialnet.unirioja.es>

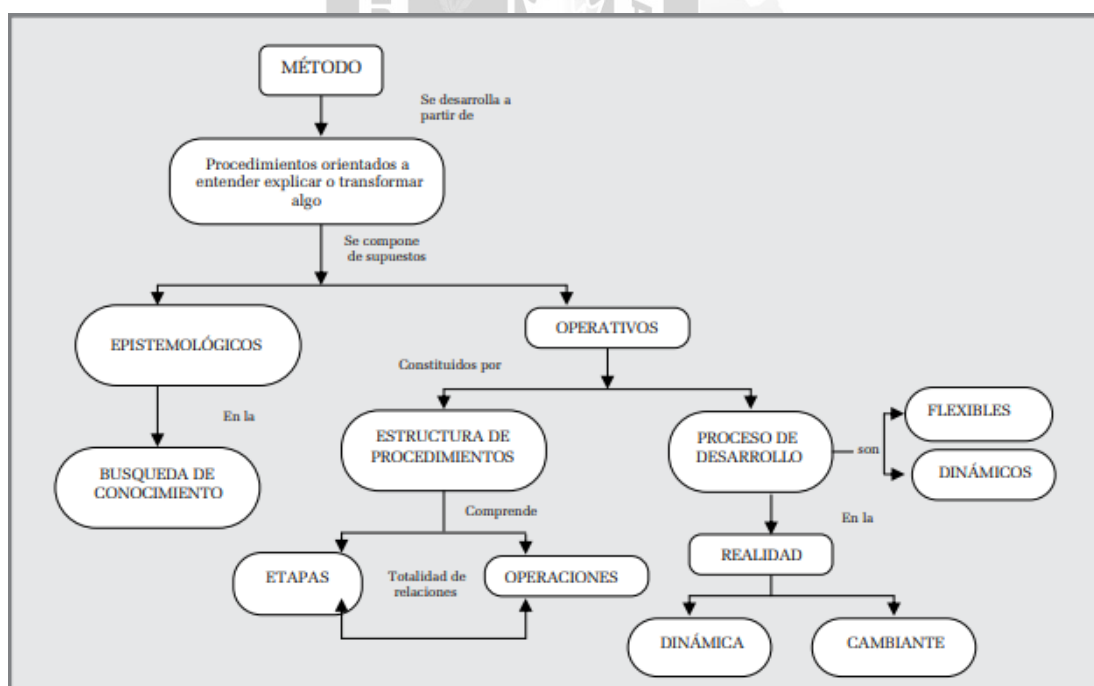
## Métodos del Trabajo Social

Ander-Egg (1982), refiere que el método de trabajo social, contiene cuatro aspectos que, entre los cuales se encuentran:

- ❖ Métodos y técnicas de investigación
- ❖ Métodos y técnicas de programación
- ❖ Métodos y técnicas de ejecución
- ❖ Métodos y técnicas de evaluación

Así mismo, Alwin (1982), expone que un método es aquel que establece procedimientos orientados a explicar para luego transformar, y que basado en el enfoque del trabajo social, este se centra en identificar los hechos que presenta la persona, grupo o comunidad, para luego sustentar los mismos y desarrollar estrategias operativas.

**Figura N° 14:** Método en Trabajo Social, según Aylwin.



Fuente: Descripción del método de Trabajo Social, como lo observaba Nidia Aylwin y otros autores.

Tomado de: <http://ts.ucr.ac.cr>



## Niveles del Trabajo Social

La metodología del trabajo social “tradicional”, sostiene tres dimensiones en su actuación profesional, siendo ellos:

**Figura N° 15:** *Niveles de acción del Trabajo Social.*



Fuente: Niveles de intervención dentro de la metodología del Trabajo Social. Tomado de: <http://biblio3.url.edu.gt>

Los niveles del Trabajo Social, son utilizados, cuando el profesional de trabajo social, interactúa en su campo analizando la situación del caso conociendo a su población y delimitando si es un caso, un grupo o una comunidad y/o persona.

Observando las figuras 13 y 15, se puede tener la concepción clara, que el trabajo social, cuenta con una metodología propicia, según el marco del individuo como de un conjunto y la situación que expresan por medio de las circunstancias

Identificar, diagnosticar, accionar, planificar, gestionar, tratar y evaluar; son las herramientas a considerar ante cualquier modelo y nivel que se presente al profesional de trabajo social, por ello la teoría encaminada a la práctica debe ser de uso articulado y sostenible.

### **3.3.1.2 COVID-19:**

Como lo establece la OMS, el COVID-19, es una enfermedad causada por el nuevo coronavirus conocido como el SARS-CoV-2, así mismo la OMS, se encargó de informar de la existencia de este nuevo virus el 31 de diciembre del 2019, al conocer de un grupo de casos con “neumonía vírica” que se habían presentado en Wuhan.

**Síntomas del COVID-19, según la ONG Mayo Clinic refiere que pueden ser:**

#### **A) Síntomas más habituales:**

- Cansancio
- Tos seca
- Fiebre

#### **B) Síntomas menos frecuentes que afectan a pacientes:**

- Dolor de cabeza
- Congestión nasal
- Dolores musculares
- Dolor de garganta
- Erupciones cutáneas
- Pérdida de sentidos

### **C) Síntomas de cuadro grave:**

- Confusión
- Disnea
- Dolor de pecho
- Pérdida de apetito

### **D) Otros síntomas menos frecuentes:**

- Ansiedad y depresión
- Complicaciones neurológicas
- Trastornos del sueño

### **Protección y prevención del COVID-19:**

- La prevención y precauciones se basan en:
- Mantener el distanciamiento físico
- Utilización de la mascarilla
- El lavado de manos
- Las habitaciones ventiladas
- Evitar aglomeraciones
- El contacto con otras personas
- Cubriéndose la boca al estornudar o toser

### **Tratamiento contra el COVID-19:**

La OMS menciona que no existe un tratamiento conciso y eficiente en sí, pero que se encuentran estudiando posibles vacunas frente al COVID-19, y es posible ver que varios clínicos, puedan reportar resultados.

Así mismo, la OMS, infiere que encontrar una vacuna eficaz y segura, de ser aprobada por las entidades reguladoras, contribuirá en su proceso de presupuesto, adquisición y control de las mismas para ayudar a la población. En cuanto a factores para tratar el COVID-19, según científicos, que han trabajado para desarrollar estos, incluye la administración de oxígeno en casos de pacientes graves y persona en riesgo o situación crítica como ventilación mecánica. Se recomiendan la dexametasona y corticosteroide, para contribuir a la disminución del tiempo que un enfermo pasa con un respirador.

### **Efectos del COVID-19:**

La OMS, sostiene que los efectos de este virus se dan de dos maneras: la primera indicado cuando la persona presenta los síntomas entra en un cuadro donde su bienestar físico se ve expuesto en un riesgo, debido a que el virus y el sistema inmunológico luchan por perseverar la salud óptima del paciente y la segunda es la salud mental, que se expresa por el contexto, cuando la persona es diagnosticada y cuando es dada de alta, es decir, que la persona sin haber contraído el COVID-19 o no, su estabilidad emocional es vulnerable por factores ambientales.

#### **3.3.1.3 Salud mental:**

Según la definición del Comité Nacional para la Prohibición de las Adicciones de México, la salud mental se define como un estado de felicidad a través del cual las personas pueden reconocer sus propias capacidades y poder hacer frente a las presiones normales de la vida y realizar un trabajo productivo y fructífero, contribuyendo de esta forma a la comunidad.

La salud mental para Blanchet, refiere que es un estado de equilibrio mental en una circunstancia dada de la vida, en este estado influirá en el ejercicio del bienestar, las capacidades mentales y la calidad de la relación con el medio ambiente.

**Modelo de la Salud mental:**

- a) **Modelo cognoscitivo:** Beck A. T, expone que el individuo en este modelo otorga su realidad externa e interna en hechos específicos, siendo experiencias las cuales percibe y actuará según su criterio sea un resultado negativo o positivo.
- b) **Modelo conductual:** Paradigma elaborado por Pavlov y desarrollado por Skinner, donde la conducta de la persona puede ser observada para brindar un estímulo o respuesta acorde a lo percibido, comunicación no verbal como ejemplo.
- c) **Modelo existencial:** Ellis, Glasser y Perls, fundaron este modelo a mediados de los años 60, haciendo referencia al mismo como las experiencias del presente en las personas son las que importan, no enfocándose en la vida pasada y su tratamiento y dinámica de este modelo se basa en modificar creencias que los individuos tengan de la percepción del mundo.
- d) **Modelo interpersonal:** Iniciado por Sullivan, este modelo expone que la autoestima interfiere en obtener la satisfacción, puesto que no se ha trabajado con mecanismos de percepción y seguridad y esta misma seguridad hace que la persona se enferme mentalmente al no contar con herramientas de afronte ante manejo de situaciones.

- e) **Modelo médico:** Modelo diseñado por Francés, Kraepelin y Spitzer; donde la dinámica de esta propuesta se fija en que las enfermedades mentales tienen un origen biológico y que el tratamiento se basaría en la etología.
- f) **Modelo psicoanalítico:** Paradigma creado por Freud y centrado en que la naturaleza de la conducta es desviada y con esto se establece un nuevo punto de vista del desarrollo de las alternaciones mentales; así mismo recurre este modelo recurre a tres dimensiones: el yo, ello y el superyó.
- g) **Modelo sociológico:** Desarrollado por varios autores entre ellos: Caplan, Cohen y Szasz; este modelo, se basa en que la sociedad es el motivo principal que perjudica a los individuos e indica que los tratamientos convencionales, son métodos que no ayudan a rehabilitarse a la persona.

#### **Diagnóstico en un problema de Salud mental:**

En conformidad con el centro de salud Mayo Clinic, existen tres aspectos para poder determinar un diagnóstico que afecte la salud mental de una persona y donde se pueda verificar si existen complicaciones relacionadas:

i. **La exploración física:**

El médico tratante descarta los problemas físicos los cuales podrían causar síntomas de alguna patología de salud mental.

ii. **Análisis de laboratorio:**

Puede incluir diferentes exámenes para lograr determinar si una enfermedad provoca síntomas o aluden al hecho que como efecto de la misma enfermedad que padece la persona está asociada también a trastornos mentales y/o adicciones.

iii. **Evaluación psicológica:**

Es la prueba o examen que lo realiza un profesional de la salud mental el cual garantiza una aproximación más cercana sobre los síntomas, sentimientos, pensamientos, percepciones y patrones de comportamiento de la persona.

**3.2.1.4 Ansiedad:**

Lazarus (1976), para este autor define a la ansiedad como un fenómeno que se presenta en todas las personas y que, bajo condiciones normales, mejora el rendimiento y la adaptación al medio social, laboral o académico.

Kiriacou y Sutcliffe (1987), señalaban que la ansiedad es una respuesta de efectivos negativos como la cólera y la depresión, acompañada de cambios fisiológicos que vienen de patógenos (descargas hormonales).

La OMS (2017), refiere que la ansiedad es un trastorno al igual que la depresión y que ambos son problemas habituales en la salud que afectan la capacidad de trabajo y productividad, donde más de 260 millones de personas en el mundo padecen de al menos un trastorno que es la principal causa de discapacidad.

### **Síntomas:**

- Aumento del ritmo cardíaco
- Insomnio
- Preocupaciones
- Problemas para concentrarse
- Sensación de debilidad
- Sensación de nerviosismo
- Sudoración
- Temblores

### **Tipos de ansiedad:**

Existen diversos tipos de ansiedades, acorde a las situaciones que las personas han atravesado:

***Agorafobia:*** Se trata de un trastorno de ansiedad, en donde te preocupas por los lugares y circunstancias que te causarán pánico o te harán sentir indefenso, avergonzado o atrapado, y frecuentemente tratas de evitarlo.

***Ansiedad por enfermedad:*** Incorpora ansiedad intensa o síntomas de pánico causados directamente por problemas de salud física.

***Ansiedad generalizada:*** Causada por ansiedad constante y excesiva, preocupación por eventos o actividades, e incluso asuntos cotidianos. Las preocupaciones no guardan proporción con la situación actual, son difíciles de controlar y pueden afectar el cuerpo.



***Ansiedad inducida por sustancias:*** Tiene como característica poseer síntomas graves de pánico o ansiedad, que son la consecuencia directa del abuso de drogas, como la ingesta de medicamentos, la exposición a sustancias tóxicas o abstinencia de drogas.

***Ansiedad social (fobia social):*** Involucra un alto grado de miedo, ansiedad o rechazo de circunstancias sociales debido a la inseguridad, vergüenza y preocupación de ser juzgados o negados por otros.

***Mutismo selectivo:*** Se considera como una incapacidad continua que poseen los niños para comunicarse en situaciones determinadas, tales como en el colegio u otras situaciones, así como con familiares cercanos en el hogar. Ello podría causar perjuicios en el desempeño académico, trabajo o comunidad.

***Otro trastorno de ansiedad específico y no específico:*** Este es un término para las fobias y la ansiedad que no cumple con los parámetros precisos para ciertos trastornos de ansiedad, pero no son tan importantes para ser perturbadores y alarmantes.

***Trastorno de pánico:*** Estos sentimientos repentinos y recurrentes de miedo, ansiedad o terror intenso que alcanzan su punto máximo en unos pocos minutos, conocidos como ataques de pánico. Puede sentir un desastre inminente, problemas respiratorios, dolor de pecho o latidos cardíacos rápidos, violentos o palpitantes. Estos ataques de pánico podrían hacer que las personas se preocupen de que volverán a ocurrir o que los eviten.

## **Factores de riesgo**

Según Mayo Clinic, existen factores que pueden aumentar la amenaza de sufrir de un trastorno de ansiedad, como, por ejemplo:

- a) **Acumulación de estrés:** El cúmulo de momentos de estrés más pequeños de la vida pueden provocar ansiedad excesiva, por ejemplo, la muerte de algún familiar, estrés en el trabajo o preocupaciones continuas por la situación financiera.
- b) **Estrés patológico:** Sufrir problemas de salud o enfermedades graves puede hacer que las personas presten gran atención a asuntos como los tratamientos y el futuro.
- c) **Genética familiar:** Los trastornos de ansiedad se pueden heredar.
- d) **Padecimientos de otros trastornos:** Personas con padecimientos de otros trastornos mentales, tales como la depresión y trastornos de ansiedad.
- e) **Personalidad:** Las personas con ciertos tipos de personalidad tienen más probabilidades de desarrollar trastornos de ansiedad que los demás.
- f) **Trauma:** Los niños maltratados, con traumas o fueron espectadores de situaciones traumáticas tienen mayor riesgo de manifestar un trastorno de ansiedad en algún momento de sus vidas.
- g) **Uso de sustancias:** El abuso y la abstinencia de drogas o alcohol, podrían agravar la ansiedad.

## **Prevención y Tratamiento**

Siendo un hecho fundamental el soporte respectivo para los individuos que sufren de trastornos de ansiedad, la prevención es importante como dejar de consumir sustancias psicoactivas y el pedir ayuda a los profesionales de la salud mental, quienes tienen intervención directa en el hecho de identificar las causas, realizar la terapia respectiva y sobre todo promover el tratamiento acorde a la realidad de cada paciente. El tratamiento con de los siguientes en gran parte de casos:

**Tratamiento farmacológico:** Se utilizan principalmente benzodiazepinas y ansiolíticos, y en la totalidad de casos son medicamentos de prescripción médica.

**Tratamiento psicológico:** A través de la terapia cognitiva conductual, el especialista forma a los pacientes a lidiar con la ansiedad y tener un mejor control del miedo, cuestionar su carácter irrazonable y reemplazarlo por pensamientos racionales.

### **3.2.1.5 Estrés:**

La OMS define al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para una acción.

Cazabat y Costa, exponen que el estrés parte de procesos fisiológicos y psicológicos que se desarrollan cuando existe un exceso percibido de demandas sobre las capacidades que percibe la persona para poder satisfacerlas y cuando el fracaso es lograrla tiene consecuencias importantes y percibidas por la misma persona.

Chrousos y Gold (1992), señalaban que el estrés es un estado de falta de armonía o una amenaza al homeostasis, también consideraron al estrés como una respuesta adaptativa que puede ser específica o generalizada por diversos factores.

### **Agentes estresantes**

- ❖ **Cambio:** El no adaptarse a las situaciones nuevas
- ❖ **Falta de información:** Al no saber qué realizar
- ❖ **Falta de habilidades para manejar la situación:** No tiene la capacidad de prevenir las respuestas, aumento así el estrés
- ❖ **Incertidumbre:** Al no saber qué pasará en un medio o en la vida de la persona
- ❖ **Sobrecarga en el nivel de procesamiento:** No puede realizar la cantidad de tareas asignadas

### **Tipos de estrés**

**A) Estrés agudo:** Es la consecuencia de una situación o necesidad temporal, que puede estar determinada por la angustia emocional, la respuesta fisiológica (por ejemplo, tensión muscular) y la liberación de adrenalina. Cuando el estímulo desaparece, puede estar relacionado con el entusiasmo y la exaltación.

**B) Estrés episódico:** Estrés agudo recurrente causado por condiciones de vida objetivas o una experiencia de vivencia dolorosa, o una personalidad en particular frustrante, auto-culpable o neurótica, que conduce a eventos dramáticos. Este estrés es similar al estrés anterior, pero es constante y se acompaña de síntomas de agitación prolongados, generalmente como reacción a sus decisiones relevantes.

**C) Estrés crónico:** Es un tipo de fatiga y estrés frecuente, no relacionado con eventos puntuales o temporales, sino una forma instalada de padecimiento emocional al cual, por otro lado, las personas terminan por acostumbrarse

#### Efectos del estrés

**Tabla N° 7: Efectos del estrés fisiológicos en la persona**

En el cuerpo	En el estado de ánimo	En el comportamiento
<i>Dolor de cabeza</i>	<i>Ansiedad</i>	<i>Consumo de comida en exceso o por debajo de lo normal</i>
<i>Tensión o dolor muscular</i>	<i>Inquietud</i>	<i>Arrebatos de ira</i>
<i>Dolor en el pecho</i>	<i>Falta de motivación o enfoque</i>	<i>Drogadicción o alcoholism</i>
<i>Fatiga</i>	<i>Sentirse abrumado</i>	<i>Consumo de Tabaco</i>

<i>Cambio en el deseo sexual</i>	<i>Irritabilidad o enojo</i>	<i>Aislamiento social</i>
<i>Malestar estomacal</i>	<i>Tristeza o depression</i>	<i>Práctica de ejercicio con menos frecuencia</i>

Fuente: Se presentan los síntomas fisiológicos del estrés que llegan a tener las personas que no llegan a ser tratadas. Tomado de: <https://www.mayoclinic.org>

### **Afrontamiento y Tratamiento**

Los expertos de la psicología mencionan que la mejor manera de aliviar con el estrés es llevar terapia conductual, para calmar los síntomas, aparte de ello, el ejercicio, el hacer tareas cotidianas, la música, el yoga, las técnicas de respiración son método también que ayudan a bajar los estresores. Las pautas activas dentro de las actividades cotidianas y laborales ayudan a tomar un descanso que es necesario, que el cuerpo y la mente requieren para volver al ritmo de las mismas.

La alimentación balanceada ayuda en casos de ansiedad y estrés, ya que se han elaborado investigaciones con óptimos resultados, los cuales refieren que una adecuada nutrición conlleva a una vida saludable que alivia a ciertos tipos de trastornos.

En el plano laboral el desgaste suele ser mayor para los trabajadores y por ello el enfoque mindfulness, mientras exista sobrecarga no aportará a disminuir los síntomas de estrés y ansiedad, debido a que si la organización desarrolla más tareas pese a los programas de bienestar y salud las cargas de las mismas siempre tendrán prioridad.

Por último, especialistas, afirman que la mejor manera de controlar la ansiedad y el estrés, es no acumular o desesperarse por realizar una acción; lo cual trae un estímulo de estar siempre alerta.

### 3.4 ACCIONES, METODOLOGÍAS Y PROCEDIMIENTOS

#### 3.4.1 Denominación del programa de intervención:

#### ***“SALUDABLEMENTE SAN MARTÍN DE PORRES”***

#### 3.4.2 Fundamentación del programa de intervención:

La salud mental, según la definición propuesta por la OMS es el estado de bienestar que permite a cada individuo realizar su potencial, enfrentarse a las dificultades usuales de la vida, trabajar productiva y fructíferamente y contribuir con su comunidad. Por lo tanto, se enfatiza que la falta de salud mental impide que las personas lleguen a ser lo que desean ser, no les permite superar los obstáculos cotidianos y avanzar con su proyecto de vida y da lugar a la falta de productividad y de compromiso cívico con la nación. El resultado del mismo es: frustración, pobreza y violencia, junto con la incapacidad de desarrollar en democracia y de considerar el bien común.

Las enfermedades mentales y los trastornos mentales comunes como: la ansiedad y depresión son recurrentes en nuestro país. Los estudios epidemiológicos recientes realizados en el Perú por el Instituto Especializado de Salud Mental Honorio Delgado Hideyo Noguchi confirman los hallazgos de otros países: hasta el 37% de la población tiene la probabilidad de sufrir un trastorno mental alguna vez en su vida. La prevalencia de depresión en Lima Metropolitana es de 18,2%<sup>3</sup>, en la sierra peruana de 16,2%<sup>4</sup> y en la Selva de 21,4%<sup>5</sup>.

De acuerdo al informe “El derecho a la salud mental” publicado por la Defensoría del Pueblo, en el 2018 cerca del 15% de la población peruana tuvo algún problema de salud mental. Además, se proyecta que para el 2021 haya 4, 659,253 personas con problemas de salud mental (un aumento del 3.2%). Y cuantas de estas personas con problemas de salud mental son atendidas.

Según el informe, basado en los estudios epidemiológicos de salud mental del Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado – Hideyo Noguchi (2002-2010).

El 8 de cada 10 personas con un trastorno mental o necesitado de atención no reciben el tratamiento adecuado y oportuno. Además, esta brecha aumenta entre las personas que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema.



Con base en la misma fuente, se señala que la prevalencia de vida de trastornos mentales a nivel nacional es del 33.7%. El concepto de prevalencia de vida refiere a la proporción de una población que en algún momento de su vida ha sufrido trastornos mentales. Esto significa que, en el Perú, 1 de cada 3 peruanos tendrá algún problema de salud mental en algún momento de su vida.



Por otro lado, el Banco Mundial señala, que la tasa de enfermedades mentales en el Perú es más alta entre aquellos con menores recursos económicos y las víctimas de violencia política. La prevalencia anual de trastornos mentales es casi el doble entre los que no pueden satisfacer sus necesidades básicas y los que sí pueden.

Según datos del Ministerio de Economía peruano, la inversión en prevención y control de la salud mental en Perú en 2018 fue de aproximadamente S/ 200,831,110

Si nos referimos a lo mencionado por la Organización Mundial de la Salud, el Perú tendría que invertir entre S / 308,312,990 y S / 499,798,160. Pero esto lamentablemente no sucede en nuestro país. Uno de los cambios más fuertes que le toco vivir al mundo y en especial a Perú es la pandemia del COVID-19. Pues esta enfermedad trae alarma y estrés a las personas. El miedo a esta enfermedad se explica por el acontecimiento e inseguridad que produce, así como por el aumento de la cantidad de pacientes y casos sospechosos. A su vez los mitos y la desinformación en las redes sociales y los medios de comunicación exacerbaban el miedo, con frecuencia exacerbado por malas noticias y malentendidos sobre la información relacionada con la atención médica.

Posterior a la declaración del estado de emergencia en el país, una investigación mostró que las emociones negativas (frustración, ansiedad e indignación) aumentaron y las emociones positivas (satisfacción y felicidad) disminuyeron. Esto ha producido un comportamiento irregular entre las personas, que es un fenómeno común, porque hay varias especulaciones sobre el modo de transmisión y la velocidad con que avanza esta enfermedad, en la actualidad no existe un método de tratamiento claro. Así mismo, la posibilidad de que el aislamiento aumente los problemas psicológicos y mentales se debe centralmente al distanciamiento entre los individuos. Con la falta de comunicación interpersonal aumenta la posibilidad de padecer depresión y ansiedad.

### 3.4.3 Base Legal del programa de intervención:

- Ley N° 26842, “Ley General de Salud, y sus modificatorias”.
- Ley N° 29414, “Ley que establece los derechos de las personas usuarias de los servicios de salud”.
- Ley N° 30947, “Ley de Salud Mental”.
- Decreto Supremo N° 027-2015-SA, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29414, “Ley que establece los Derechos de las Personas Usuarias de los Servicios en Salud, y su modificatoria”.
- Decreto Supremo N° 007-2020-SA, que aprueba “el Reglamento de la Ley N° 30947, Ley de Salud Mental”.
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, “que declara el Estado de Emergencia Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID-19 y sus modificatorias”.
- Resolución Ministerial N° 638-2006/MINSA, que aprueba la NTS N° 047-MINSA/DGPS-V.01 “Norma<sup>19</sup> Técnica para la Transversalización de los Enfoques de Derechos Humanos, Equidad de Género e Interculturalidad en Salud”.
- Resolución Ministerial N° 574-2017/MINSA, que aprueba la NTS N° 138-MINSA/2017/DGIESP: “Norma Técnica de Salud de Centros de Salud Mental Comunitarios”.
- Resolución Ministerial N° 356-2018/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: “Plan Nacional de Fortalecimiento de Servicios de Salud Mental Comunitaria 2018-2021”.

- Resolución Ministerial N° 935-2018/MINSA, que aprueba el “Documento Técnico: Lineamientos de Política Sectorial en Salud Mental”.
- Resolución Ministerial N° 186-2020-MINSA, que aprueba “la Guía Técnica para el cuidado de la salud mental de la población afectada, familias y comunidad, en el contexto del COVID-19”.

#### 3.4.4 Objetivos del programa de intervención:

##### Objetivo general:

- ✓ Desarrollar un programa de intervención el cual mejore la salud mental de los trabajadores administrativos bajo modalidad presencial de la MDSMP, a causa del COVID-19.

##### Objetivos específicos:

- ✓ Realizar una capacitación sobre el COVID-19 y su importancia, para que los trabajadores administrativos de modalidad presencial de la MDSMP.
- ✓ Implementar un taller sobre la salud mental y sus implicancias frente al COVID-19, fortaleciendo a través de herramientas el bienestar psicológico en los trabajadores administrativos de modalidad presencial de la MDSMP.
- ✓ Concientizar sobre las medidas de bioseguridad, así como de salud y seguridad a los trabajadores administrativos bajo modalidad presencial de la MDSMP.
- ✓ Garantizar la promoción de buenos hábitos alimenticios a los trabajadores administrativos bajo modalidad presencial de la MDSMP, como método para la calidad de la salud mental en los mismos.

### **3.4.5 Meta del programa de intervención:**

El 100% de los trabajadores bajo modalidad presencial de la MDSMP, participen de todas las actividades a fin de mejorar de salud mental por el COVID-19.

### **3.4.6 Destinatarios del programa de intervención:**

- ❖ 276
- ❖ CAS
- ❖ Prestación de servicios

### **3.4.7 Metodología del programa de intervención**

En cuanto a la metodología, esta se basará en un enfoque netamente descriptivo y aplicativo, debido a que trata de detallar y dar a conocer la importancia que tiene la salud mental frente al COVID-19 y porque se desarrollarán sesiones para un mejor manejo de emociones y hábitos propiamente de seguridad y salud en el trabajo.

Las técnicas como instrumentos a utilizar en este programa de intervención, son los siguientes:

- El empleo de la entrevista para conocer el nivel de información que tiene nuestra población objetivo sobre la salud mental, sobre el manejo de emociones.
- El empleo de la animación socio-cultural, para estimular la iniciativa e implicación de los trabajadores en el programa propuesto, propiciando su desarrollo propio.
- En cuanto al instrumento se considera el uso del F.O.D.A, como medio para identificar las problemáticas de la salud mental en los empleados como consecuencia de la pandemia COVID-19:

<p><b>FORTALEZAS:</b></p> <p>Diseño de un programa de intervención</p>	<p><b>OPORTUNIDADES:</b></p> <p>Conocer la importancia de la salud mental y el COVID-19</p>
<p><b>DEBILIDADES:</b></p> <p>Información de medios de comunicación</p>	<p><b>AMENAZAS:</b></p> <p>Padecer de trastornos mentales</p>

### 3.4.8 Modelo de trabajo social del programa de intervención

De acuerdo a la metodología del trabajo social se plantea el siguiente enfoque para el programa de intervención:

- Modelo de intervención: En crisis
- Método de intervención: Método básico
- Nivel de intervención: De grupo

#### 1) Modelo en crisis

En este modelo, los profesionales del trabajo social asumen que toman acciones directas en la vida de una persona para buscar apoyo social, cuyo propósito es apoyar a los demás para que logren un estado de confort emocional tolerante, y tratar de desarrollar su capacidad para enfrentar cualquier situación de manera eficaz. El método de funcionamiento está centrado en el presente y el ahora.

Propone también el requerimiento de una respuesta inmediata y resumida como un aspecto vital de relevancia para obtener un aprendizaje emocional y tener los recursos para el manejo de problemas cotidianos o basados en el futuro.

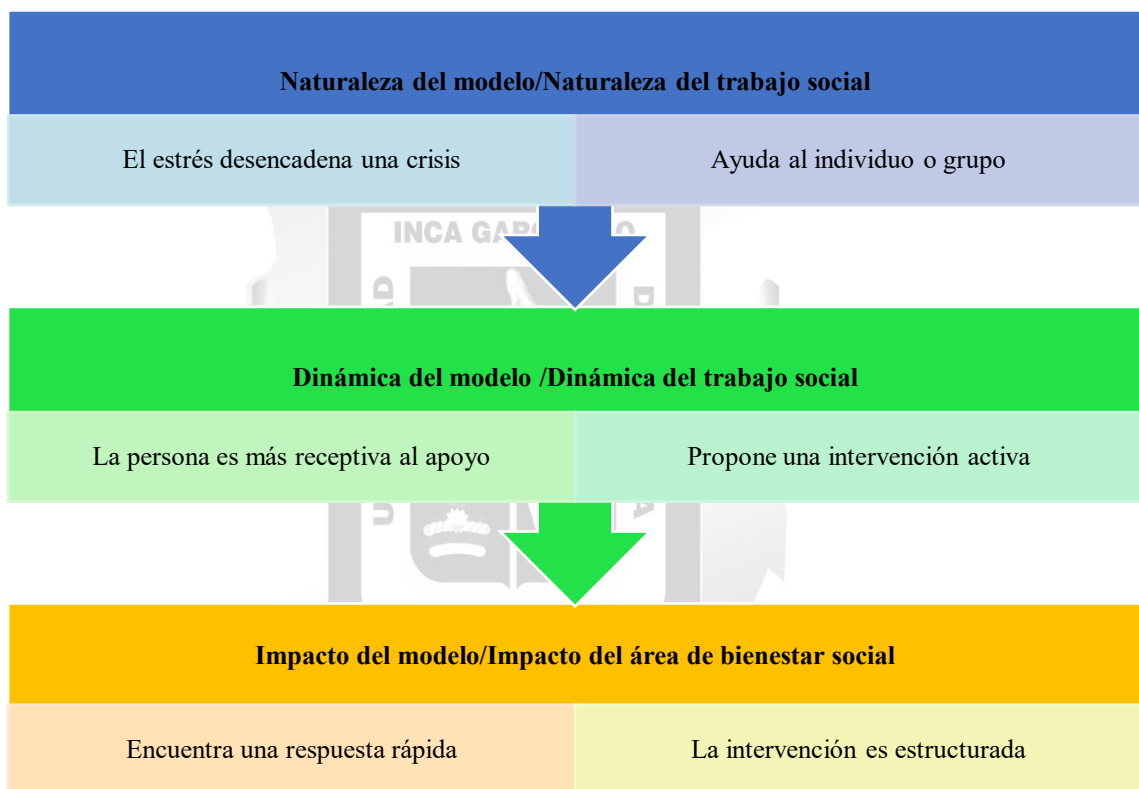
Según Swanson y Carbon (1998), quienes plantearon que la teoría de la crisis se ha venido consolidando debido a algunas razones:

- El estrés es un generador de crisis, la cual puede ser la acumulación de sucesos menos graves.
- La magnitud del colapso, no están relacionadas con los estresores sino con la percepción que realiza la persona
- Se presencia un nexo existencial entre lo emocionalmente no consciente y la situacional actual y de conflictos no resueltos
- Las crisis pueden resolverse de manera adaptativa o desadaptativa
- Las crisis debilitan el sistema, por ende, la persona esta atente a recibir el apoyo necesario

Golan y O'Hagan, en sus investigaciones realizadas sobre la intervención en crisis, describen la dinámica de este modelo en la intervención del trabajo social donde:

- a) La intervención del trabajo social en crisis apoya la acción positiva de una persona en la vida, donde el objetivo es apoyar a la misma es lograr un estado de tolerancia en el plano emocional donde el usuario logre desarrollar capacidades para que logre afrontar casa situación.

- b) Propone la necesidad de generar un cambio de proporciones pequeñas, es decir, que se caracteriza por brindar soluciones concretas, rápidas y de saber cómo obtener conocimientos en el manejo y control de situaciones estresantes.
- c) La postura del trabajador/a social es receptivo, acogedor, comprensible, observable y de plantear acciones inmediatas



## 2) Método de trabajo social

El método de trabajo social, para el siguiente programa se basa en el método básico. Este proceso metodológico es diseñado, con la finalidad de realizar un programa o proyecto en una intervención en el cual se desee alcanzar un objetivo para una persona, grupo o comunidad.

Los procesos metodológicos tienen una función en particular, teniendo como base:

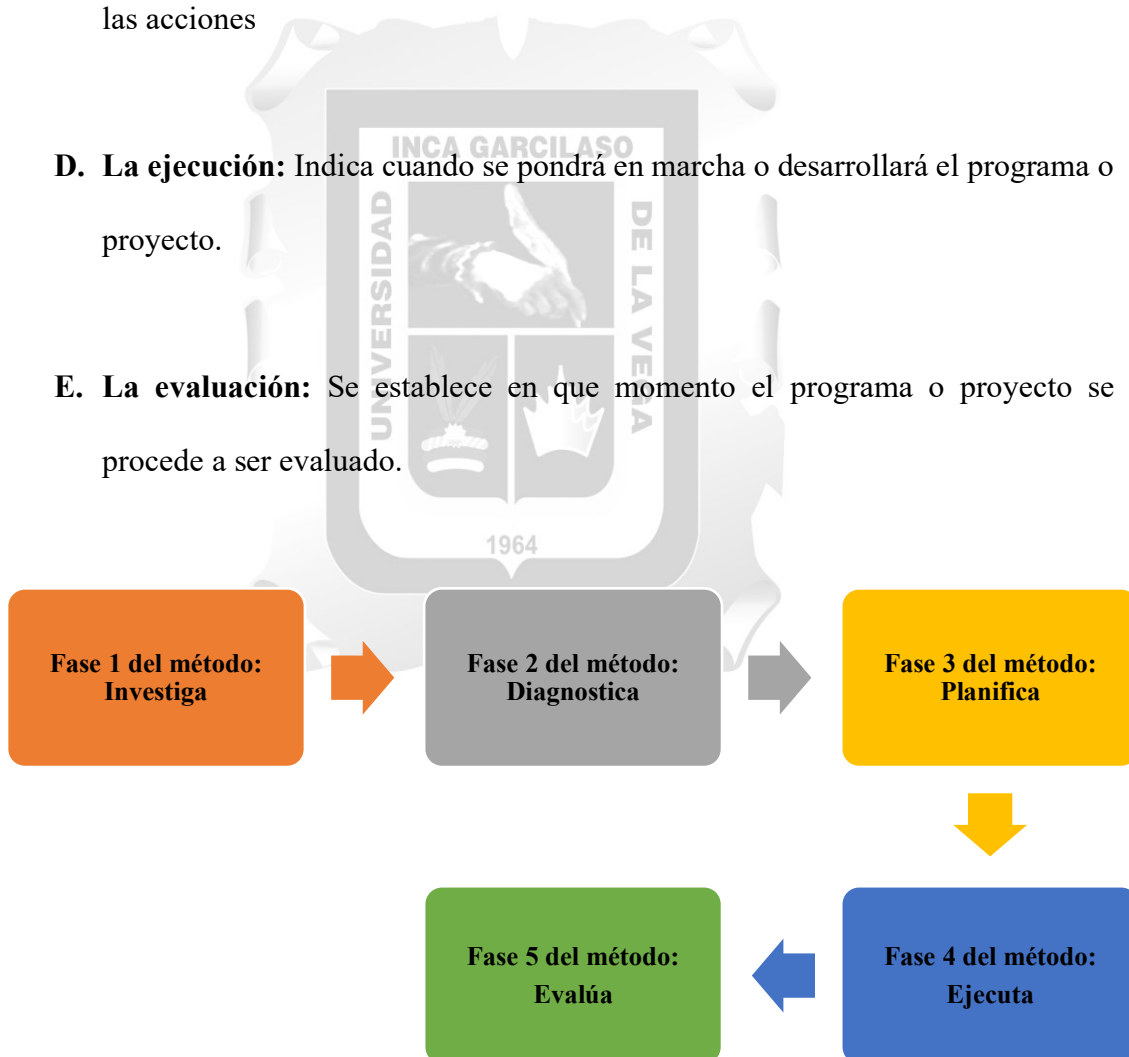
**A. La investigación:** Para conocer la realidad del problema

**B. El diagnóstico:** Evidencia la fuente de información a través de técnicas e instrumentos

**C. La planificación:** Etapa de organizar los recursos, el presupuesto y trabajar en las acciones

**D. La ejecución:** Indica cuando se pondrá en marcha o desarrollará el programa o proyecto.

**E. La evaluación:** Se establece en que momento el programa o proyecto se procede a ser evaluado.





### 3.4.9 Recursos del programa de intervención

#### Humanos:

- Médico Organizacional (Interno)
- Trabajadora Social (Interno)
- Psicólogo (Interno)
- Nutricionista (Externo)

#### Materiales:

- Radio
- Plataforma Digital Zoom
- Folleto O Tríptico
- Obsequio con mensaje alusivo al tema

#### Financieros:

- El programa tendrá un costo de s/. 00.00 nuevos soles, a excepción los obsequios con un valor estimado de s/300.00 soles



### 3.4.10 Sesiones del programa de intervención

SESION 1 “QUE ES EL COVID-19 Y LA IMPORTANCIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN”

OBJETIVO 1: Realizar una capacitación sobre el COVID-19 y su importancia, para que los trabajadores administrativos de modalidad presencial de la MDSMP.

SESION Nº 01	“QUE ES EL COVID-19 Y LA IMPORTANCIA DE LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN”
OBJETIVOS ESPECIFICOS	Conocer cómo funciona el virus COVID- 19 importancia de las medidas de protección
DURACION	8 min.
ACTIVIDAD	<p>Saludar a los presentes.</p> <p>Explicar sobre que es el Covid-19 y la importancia de las medidas de protección.</p> <p>Entrega del tríptico que describe la importancia de la sesión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega de frasco atomizador spray.</li> </ul>
TAREA	Redactar los informes para comunicar la fecha de la sesión.
FINALIDAD	Que todo el personal administrativo bajo modalidad presencial participe a un 100% de la sesión.
META	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminuir la desinformación sobre el Covid-19.</li> <li>- Identificar factores de riesgo al no contar con protección.</li> </ul>
RESPONSABLES	Trabajador Social y Medico Ocupacional.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tríptico</li> <li>- Frasco atomizador spray</li> </ul>

## SESION 1 “QUE ES LA SALUD MENTAL Y SU IMPORTANCIA”

OBJETIVO 2: Implementar un taller sobre la salud mental y sus implicancias frente al COVID-19, fortaleciendo a través de herramientas el bienestar psicológico en los trabajadores administrativos de modalidad presencial de la MDSMP.

SESION N° 01	“QUE ES EL SALUD MENTAL Y SU IMPORTANCIA”
OBJETIVOS ESPECIFICOS	Conocer la dinámica de la salud mental y sus implicancias en el bienestar y como tener una salud mental óptima
DURACION	1 hora
ACTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saludar a los presentes.</li> <li>- Explicar sobre la salud mental y su importancia</li> <li>- Entrega del tríptico que describe la importancia de la sesión.</li> <li>- Entrega de folleto informativo para recibir asesoría psicológica .</li> </ul>
TAREA	Redactar los informes para comunicar la fecha de la sesión.
FINALIDAD	Que todo el personal administrativo bajo modalidad presencial participe a un 100% de la sesión.
META	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminuir los casos con trastornos de ansiedad y estrés.</li> <li>- Generar interés por mantener la salud mental.</li> </ul>
RESPONSABLES	Trabajador Social y Psicólogo
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tríptico</li> <li>- Plataforma virtual zoom</li> </ul>

## SESION 2 “PAUTAS PARA LOGRAR UNA BUENA SALUD MENTAL”

OBJETIVO 2: Implementar un taller sobre la salud mental y sus implicancias frente al COVID-19, fortaleciendo a través de herramientas el bienestar psicológico en los trabajadores administrativos de modalidad presencial de la MDSMP.

SESION Nº 02	“PAUTAS ACTIVAS PARA LOGRAR UNA BUEN SALUD MENTAL”
OBJETIVOS ESPECIFICOS	Contribuir a un óptimo bienestar mental en los trabajadores a través de la actividad física
DURACION	10 min.
ACTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saludar a los presentes.</li> <li>- Explicar los ejercicios a desarrollar</li> <li>- Entrega del tríptico que describe la importancia de la sesión.</li> <li>- Entrega de guía de rutina de ejercicios</li> </ul>
TAREA	Redactar los informes para comunicar la fecha de la sesión.
FINALIDAD	Que todo el personal administrativo bajo modalidad presencial participe a un 100% de la sesión.
META	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mejorar la calidad de vida a través de la actividad física</li> <li>- Disminuir los casos de fatiga laboral, debido a la falta de actividad física</li> </ul>
RESPONSABLES	Trabajador Social, Médico Ocupacional
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tríptico</li> <li>- Guía de rutina de ejercicios</li> </ul>

## SESION 1 “CONOCIENDO LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD”

OBJETIVO 3: Concientizar sobre las medidas de bioseguridad, así como de salud y seguridad a los trabajadores administrativos bajo modalidad presencial de la MDSMP.

SESION N° 01	“CONOCIENDO LAS MEDIDAS DE BIOSEGURIDAD”
OBJETIVOS ESPECIFICOS	Garantizar el conocimientos sobre mecanismos de bioseguridad a los trabajadores para salvaguardar su bienestar
DURACION	10 min.
ACTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saludar a los presentes.</li> <li>- Explicar sobre las medidas de bioseguridad</li> <li>- Entrega del tríptico que describe la importancia de la sesión.</li> <li>- Entrega de informativo sobre medidas de bioseguridad</li> </ul>
TAREA	Redactar los informes para comunicar la fecha de la sesión.
FINALIDAD	Que todo el personal administrativo bajo modalidad presencial participe a un 100% de la sesión.
META	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concientizar la práctica de las medidas brindadas</li> <li>- Reconocimiento de las medidas de bioseguridad</li> </ul>
RESPONSABLES	Trabajador Social, Médico Ocupacional
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tríptico</li> <li>- Informativo sobre medidas de bioseguridad</li> </ul>

## SESION 2 “IMPORTANCIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”

OBJETIVO 3: Concientizar sobre las medidas de bioseguridad, así como de salud y seguridad a los trabajadores administrativos bajo modalidad presencial de la MDSMP.

SESION N° 02	“IMPORTANCIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES”
OBJETIVOS ESPECIFICOS	Proporcionar información sobre las acciones preventivas para evitar futuros riesgos laborales
DURACION	1 hora.
ACTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saludar a los presentes.</li> <li>- Explicar sobre la prevención de riesgos laborales y el uso correcto de los EPP’S.</li> </ul> <p>Entrega del tríptico que describe la importancia de la sesión.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega de informativo sobre prevención de riesgos laborales</li> </ul>
TAREA	Redactar los informes para comunicar la fecha de la sesión.
FINALIDAD	Que todo el personal administrativo bajo modalidad presencial participe a un 100% de la sesión.
META	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar el correcto uso de los EPP’S.</li> <li>- Reconocer la importancia del buen uso de equipos que pueden llevar un riesgo laboral</li> </ul>
RESPONSABLES	Trabajador Social, Médico Ocupacional
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tríptico</li> <li>- Plataforma virtual zoom.</li> </ul>

## SESION 1 “CONSEJOS PARA UNA BUENA NUTRICIÓN”

OBJETIVO 4: Garantizar la promoción de buenos hábitos alimenticios a los trabajadores administrativos bajo modalidad presencial de la MDSMP, como estrategia para la calidad de la salud mental en los mismos.

SESION N° 01	“CONSEJOS PARA UNA BUENA NUTRICIÓN”
OBJETIVOS ESPECIFICOS	Establecer la buena nutrición en los trabajadores como forma de potenciar sus sistema inmunológico
DURACION	1 hora
ACTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saludar a los presentes.</li> <li>- Explicar sobre la buena nutrición</li> <li>- Entrega del tríptico que describe comidas saludables</li> <li>- Entrega de folleto informativo sobre buena nutrición</li> </ul>
TAREA	Redactar los informes para comunicar la fecha de la sesión.
FINALIDAD	Que todo el personal administrativo bajo modalidad presencial participe a un 100% de la sesión.
META	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Control de nivel de colesterol, azúcar y hemoglobina</li> <li>- Mejorar el sistema inmunológico</li> </ul>
RESPONSABLES	Trabajador Social, Nutricionista
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tríptico</li> <li>- Informativo sobre buena nutrición</li> <li>- Plataforma virtual zoom</li> </ul>

## SESION 2 “HABITOS SALUDABLES EN EL TRABAJO”

OBJETIVO 4: Garantizar la promoción de buenos hábitos alimenticios a los trabajadores administrativos bajo modalidad presencial de la MDSMP, como estrategia para la calidad de la salud mental en los mismos.

SESION N° 02	“HABITOS SALUDABLES EN EL TRABAJO”
OBJETIVOS ESPECIFICOS	Proponer lineamientos que establezcan los hábitos saludables en los trabajadores
DURACION	7 min.
ACTIVIDAD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Saludar a los presentes.</li> <li>- Explicar sobre los buenos hábitos saludables</li> <li>- Entrega del tríptico que describe la importancia de la sesión.</li> <li>- Entrega de informativo sobre hábitos saludables</li> </ul>
TAREA	Redactar los informes para comunicar la fecha de la sesión.
FINALIDAD	Que todo el personal administrativo bajo modalidad presencial participe a un 100% de la sesión.
META	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Brindar pautas sobre acciones saludables en el trabajo.</li> <li>- Realizar monitoreo de hábitos de nutrición e higiene</li> </ul>
RESPONSABLES	Trabajador Social, Nutrición
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tríptico</li> <li>- Informativo sobre hábitos saludables</li> </ul>



### 3.4.11 Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Setiembre			
	Semana				Semana				Semana				Semana				Semana				Semana							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<i>Qué es el COVID-19 y la importancia de las medidas de protección</i>											X																	
<i>Qué es la salud mental y su importancia</i>																X												
<i>Pautas para lograr una buena salud mental</i>																												
<i>Conociendo las medidas de bioseguridad</i>																			X									
<i>Importancia de prevención de riesgos laborales</i>																							X					
<i>Consejos para una buena nutrición</i>																												
<i>Hábitos saludables en el trabajo</i>																												X

## CAPÍTULO IV

### PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

**Primero:** La elección del tema se plasmó en como el trabajo social interviene en la salud mental de trabajadores por una enfermedad que existencia de hace un año que ha traído no solo pánico con la cantidad de índices de mortandad, infectados sino también que ha afectado la salud mental de varias personas, sobre todo aquellas que asisten a laborar de manera presencial, por el miedo a contagiarse o el no saber manejar una situación con la cual nunca antes habían lidiado. En ese sentido, realizar un aporte entre la intervención del trabajo social, la salud mental y el COVID-19, hace posible que con pocos recursos referenciales se puedan establecer estudios como el presente.

**Segundo:** Conocer sobre la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, sus servicios, Gerencias, Sub Gerencias, Agencias, programas y directivas que proponen a fin garantizar seguridad, calidad de vida y satisfacción a sus ciudadanos. Siendo importante señalar que la información recolectada y observada propone lineamientos para el trabajador administrativo, el trabajador obrero u operario y el servicio a la ciudadanía.

**Tercero:** Enfatizar la intervención de la trabajadora social del área de Bienestar Social, de la MDSMP, donde se brindan las actividades que realiza a fin de proporcionar medidas a los trabajadores administrativos que requiere una intervención en pro de su salud mental.

**Cuarto:** El balance del diseño teórico que conceptualiza la intervención del trabajo social, COVID-19 y la salud mental; aparte del marco metodológico el cual sugiere un plan de intervención como respuesta ante esta problemática surgida en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres.

**Quinto:** Por último, el desarrollo de una propuesta que contenga ítems y que se logre una meta institucional por cada sesión así que identificará el impacto que ha tenido el programa y su sostenibilidad para seguir ejerciendo nuevos proyectos en base a la salud mental.



#### 4.1 CONCLUSIONES

- La salud mental, es un problema que aqueja a más de 30 millones de personas a nivel mundial y toda organización debe proponer herramientas para salvaguardar la salud y seguridad de sus trabajadores.
- Los trabajadores administrativos bajo la modalidad presencial de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, atraviesan situaciones de ansiedad y estrés por el COVID-19, no sabiendo cómo lidiar con dicha situación.
- La intervención del trabajo social, propuso como mecanismo de solución un programa de intervención, el cual tiene como objetivo conocer y afrontar las situaciones de estrés y ansiedad en base a actividades.
- Si bien no existen estudios que asocian a problemas de salud mental por COVID-19 y la intervención del trabajo social, el profesional de esta carrera multidisciplinaria cuenta con métodos y técnicas propicias para plantear soluciones ante cualquier problema.
- La elaboración del programa de intervención tendrá como finalidad el disminuir los casos de ansiedad y estrés que padecen los trabajadores administrativos de la MDSMP, que laboran presencialmente, diseñando actividades de seguridad y salud laboral.

## 4.2 RECOMENDACIONES

- La salud mental, es un tema que debe ser abarcado no solo en las organizaciones, sino en otros ámbitos como hogares, escuelas, universidades y comunidades, ya que es visto como un tabú y son pocas personas que recurren cuando recién se sienten alterados y no saben cómo manejar situaciones o presentan síntomas de trastornos.
- Los trabajadores administrativos bajo la modalidad presencial de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, deben contar con un soporte mental pertinente y recurrir a las instancias respectivas cuando padezcan síntomas de ansiedad y estrés.
- Realizar un monitoreo sobre las actividades sostenibles del programa de intervención que pueden seguir en funcionamiento.
- Se propone que surjan investigaciones acerca de la intervención del trabajo social y los efectos del COVID-19 en la salud mental de personas, para conocer los nuevos modos de actuación profesional
- Los trabajadores administrativos bajo modalidad presencial de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, deben asistir a terapia psicológica, si vuelven a presentar síntomas de ansiedad y estrés para que puedan ser tratados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### En base a artículos:

Ander-Egg, E. (1982). *Método en Trabajo Social*. Recuperado de:  
<https://trabajosocialudla.files.wordpress.com>

Ander-Egg, E. (1985). *Trabajo Social. Diccionario de Trabajo Social*. Recuperado de:

C. <http://abacoenred.com>

Barranco, C. (2004). *La intervención en Trabajo Social desde la calidad integrada*.  
Recuperado de: <https://alternativasts.ua.es>

Biblioteca de la Universidad Ramón Llull. *Metodología del Trabajo Social*.  
Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt>

Carta de Ottawa. (1986). *Promoción de la salud*. Recuperado de:  
<https://www.paho.org>

Cifuentes, R. (2009). *Aportes para leer la intervención del Trabajo Social*.  
Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr>

Cifuentes, R & Camelo, A. (2005). *Aproximaciones a la comprensión del Trabajo Social: Línea de construcción disciplinar*. Revista Tendencias & Retos No 10: 65-86. Recuperado de: <http://www.ts.ucr.ac.cr>

Comisión Nacional contra las adicciones. (2020), *Qué es la salud mental*. Recuperado de: <https://www.gob.mx>

Corvalán, J. (1996). *Los paradigmas de lo social y las concepciones de intervención en la sociedad*. Recuperado de: <http://surmaule.cl>

Daneri, F. (2012). *Psicobiología del Estrés. Trabajo Práctico*. Recuperado de: <https://www.psi.uba.ar>

F.I.T.S. (2010). *Definición global de Trabajo Social*. Recuperado de: <https://www.ifsw.org>

García, S. (1998). *Especificad y rol en Trabajo Social*. Recuperado de: <http://www.fts.uner.edu.ar>

Gordillo, N. (2007). *Metodología, método y propuestas metodológicas en Trabajo Social*. Revista Tendencia & Retos N° 12: 119-135. Recuperado de: <http://ts.ucr.ac.cr>

Matus, T. (1999). *Apuntes sobre intervención social*. Recuperado de:  
<https://trabajosocialucen.files.wordpress.com>

Ministerio de Salud de El Salvador. *Manejo del Estrés, Talento Humano en Salud*.  
Recuperado de: <https://www.salud.gob.sv>

OMS. (2018). *Salud mental*. Recuperado de: <https://www.who.int>

OMS. (2020). *Información básica sobre la COVID-19*. Recuperado de:  
<https://www.who.int>

OPS/OMS. (2020). *Enfermedad por Coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de:  
<https://www.paho.org>

Ortega, V; Sierra, JC & Zubeidat, I. (2003). *Ansiedad, angustia y estrés: Tres conceptos a diferenciar*. Rev. Mal-Estar Subj. v.3 n.1 Fortaleza mar. 2003.  
Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org>

Rico, J & Tibaná, D. (2009). *Fundamentación de la Intervención de Trabajo Social: Sistema conceptual y avances*. Trabajo de Grado para optar por Título de Trabajador/a Social. Recuperado de: <http://dns.ts.ucr.ac.cr>



Ruíz, P. (2008). *El estrés docente*. Revista digital para profesionales de enseñanza.

Recuperado de: [feandalucia.ccoo.es](http://feandalucia.ccoo.es)

Viscarret, J. (2007). *Modelos de intervención en Trabajo Social*. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es>

**En base a páginas Web:**

CELATS: <https://www.celats.org>

Municipalidad Distrital de San Martín de Porres: <https://www.mdsmp.gob.pe>

ONG Mayo Clinic: <https://www.mayoclinic.org>





# DIRECTIVA LACTARIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES



Municipalidad  
Distrital de San  
Martín de Porres

"DIRECTIVA PARA EL USO ADECUADO DEL LACTARIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES"

## DIRECTIVA N° 002-2018- SGRH-GAF/MDSMP



"DIRECTIVA PARA EL USO ADECUADO DEL LACTARIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES "

### OBJETO.-

La presente directiva va a establecer los procedimientos y pasos para el Uso adecuado del Servicio del **LACTARIO INSTITUCIONAL**, dirigido a las Madres Lactantes servidoras de la **Municipalidad Distrital de San Martín de Porres**.

### II FINALIDAD.-



Informar sobre el **SERVICIO DEL LACTARIO INSTITUCIONAL** como un medio para la continuidad de la lactancia materna de las mujeres, que se reincorporan al trabajo luego de su licencia por maternidad, permitiendo la conciliación entre la vida familiar y el trabajo; puesto que a través del lactario institucional tanto el hogar, como el centro de trabajo constituyen espacios para el ejercicio de su derecho de lactancia, respondiendo a su vez al interés superior del niño, al desarrollo pleno de la mujer y al fortalecimiento de la familia conforme lo contempla la Constitución Política del Perú, en el marco de los derechos fundamentales de la persona.



**DIRECTIVA PARA LA PRESENTACIÓN DE CERTIFICADO POR INCAPACIDAD  
TEMPORAL Y EL CERTIFICADO MÉDICO DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES**



Municipalidad Distrital de  
San Martín de Porres

DIRECTIVA: "LINEAMIENTOS PARA LA PRESENTACIÓN  
DEL CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA  
EL TRABAJO Y EL CERTIFICADO MÉDICO PARTICULAR  
EN LA MDSMP".

---

**DIRECTIVA**

**"LINEAMIENTOS PARA LA PRESENTACIÓN DEL CERTIFICADO DE INCAPACIDAD  
TEMPORAL PARA EL TRABAJO Y EL CERTIFICADO MÉDICO PARTICULAR EN LA  
MDSMP"**

**1. OBJETO**

Establecer el procedimiento y requisitos para la presentación del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo –CITT– y, los certificados médicos particulares –CMP– en la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres - MDSMP.

**2. FINALIDAD**

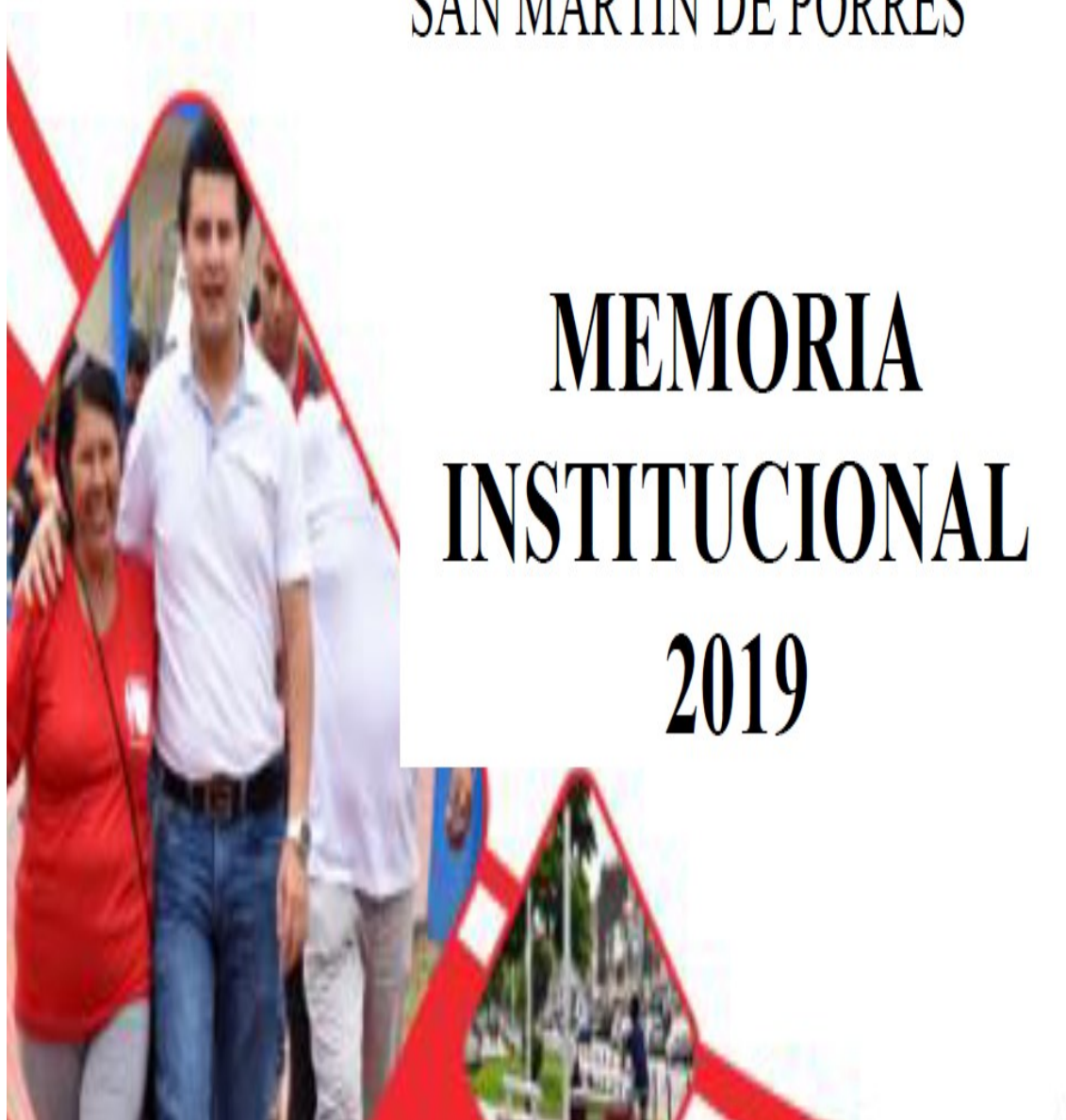
Ordenar la atención de los CITT y CMP. Controlar el número de días de licencia con goce de remuneraciones. Agilizar el trámite de reembolso de las prestaciones económicas ante EsSalud.

**MEMORIA ANUAL 2019 DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN  
DE PORRES**



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
SAN MARTIN DE PORRES**

**MEMORIA  
INSTITUCIONAL  
2019**



CONSULTAS EN LÍNEA QUE REALIZA LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

#YoMeQuedoEnCasa

MUNICIPALIDAD  
**SMP**  
AVANZA ORGULLOSO AL BICENTENARIO

**CONSULTAS  
EN LINEA**

Estimado vecino,  
si necesita información  
sobre **procedimientos** y **trámite**  
de **expedientes**, comuníquese o  
escríbenos al whatsapp

 **Haz click aqui**  
**924773637**

Subgerencia de Gestión  
Documentaria y Archivo

*El Cambio Honesto  
Lo Hacemos Todos*

Síguenos en:    

15-07-2020

**PAGOS EN LÍNEA QUE REALIZA LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN  
MARTÍN DE PORRES**

**MUNICIPALIDAD**  
DISTRITAL DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

**PAGOS EN LINEA**

Desde la comodidad de tu casa  
accede a este servicio con tu  
código de contribuyente y  
clave de acceso que lo  
encuentras en el  
HLP de tu cuponera.

www.milmp.gob.pe

SMP

VISA  
Mastercard  
AMERICAN EXPRESS  
Diners Club INTERNATIONAL

**PLAN DE VIGILANCIA DE LA MDSMP**

**PLAN DE PREVENCIÓN DE LA MDSMP**



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES

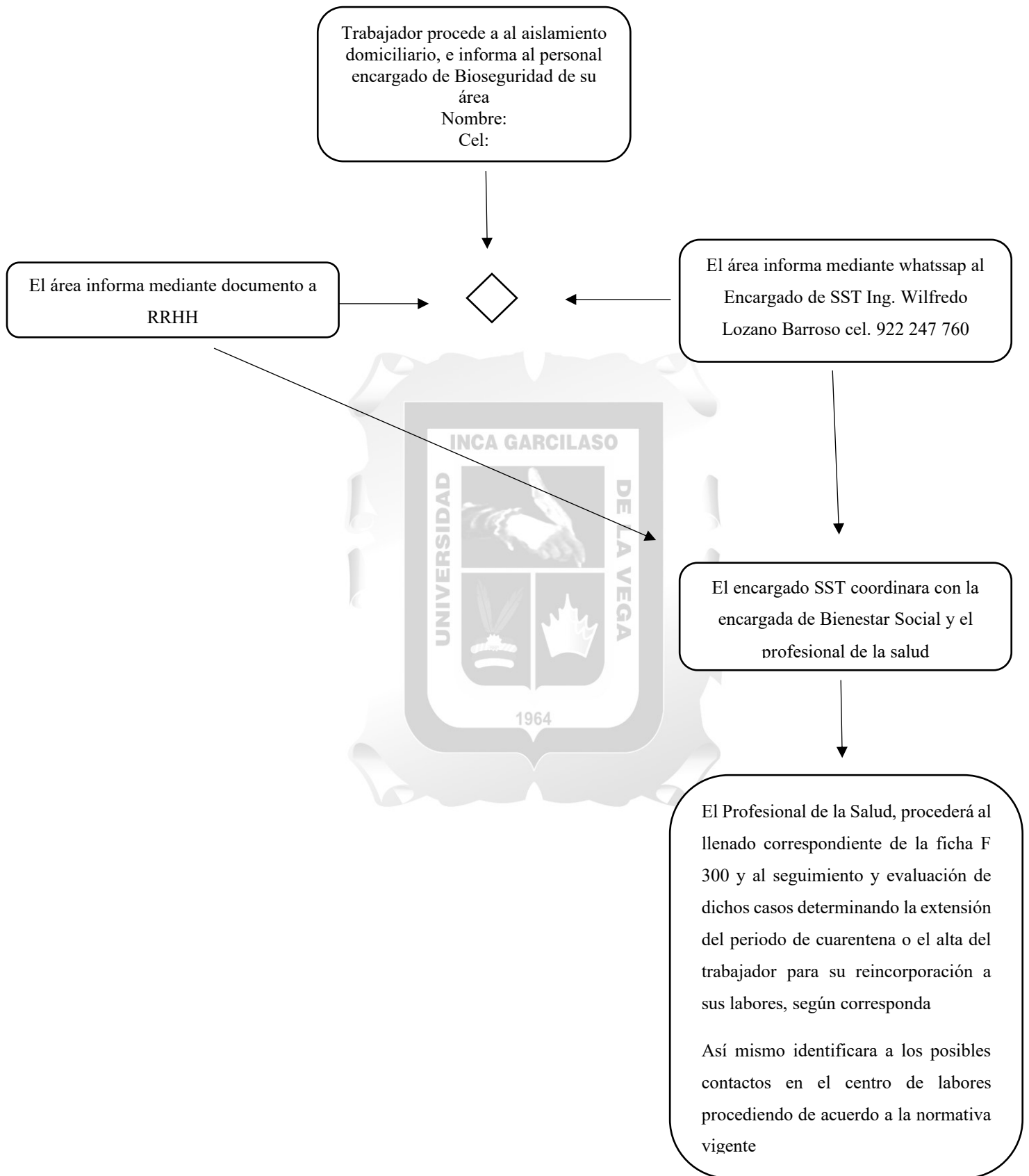
**PLAN PARA LA VIGILANCIA, PREVENCIÓN Y CONTROL DE COVID 19 EN EL  
TRABAJO**

SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANO

**DICIEMBRE-2020**



## PROTOCOLOS DE LA MDSMP ANTE CASOS SOSPECHOSOS DE COVID



## LISTA DE ASISTENCIA DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN

 <small>SAN MARTÍN DE PORRES</small>	<b>LISTA DE ASISTENCIA</b>				
NOMBRE DE LA ACTIVIDAD O SESSION:					
NOMBRE DEL EXPOSITOR:					
FECHA:					
APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	CARGO	AREA	FIRMA	

## IMÁGENES PARA EL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN



MUNICIPALIDAD  
**SMP**

SMP avanza orgulloso al bicentenario 

### Salud Mental en Cuarentena



WWW.MDSMP.GOB.PE

SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS



MUNICIPALIDAD  
**SMP**

SMP avanza orgulloso al bicentenario 

### ¿Cómo afrontar el **estrés** y disminuir la **ansiedad**?



- 1 Reconocer.**  
todo aquello que nos cause temor o angustias, de esta forma es más sencillo afrontarlo y encontrar soluciones efectivas.
- 2 Momentos complicados.**  
Si tuviste un día difícil, tómate un momento de relajación nocturna.
- 3 Mal humor o irritable.**  
Trata de mantener la calma y pensar en las consecuencias.
- 4 Infórmate.**  
Revisa las recomendaciones de seguridad y verifica que las estés cumpliendo.
- 5 Pide ayuda en caso te sientas vulnerable.**  
Comunicato con Línea 100, chat 100 o los servicios de atención urgente (SAU).

WWW.MDSMP.GOB.PE

SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS