

**Protocolo de Apoyo
a la Salud Mental y
Bienestar para el Personal
Cooperante, Humanitario
y de Sede con enfoque
de cuidados
2025**



Paz & Desarrollo

www.pazydesarrollo.org

Índice

1. Introducción y justificación	3
• La Salud Mental como Eje Central de Nuestra Labor Humanitaria y en cooperación	3
• Nuestros Contextos de Acción y los Desafíos Psicosociales	4
2. Objetivos	5
• General	5
• Específicos	5
3. Alcance y Ámbito de Aplicación	6
• Principios rectores	6
4. Evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales	7
• Exposición a Traumas y Vulnerabilidades Específicas	8
• Mitigación de Riesgos y Enfoque Preventivo del Protocolo	8
○ cuadro personal expatriado	9
○ cuadro personal local	9
○ cuadro personal sede	10
• Medidas Preventivas y de Fomento del Bienestar Psicosocial	11
• Procesos de Identificación y Detección de Necesidades	11
• Formación y Sensibilización	12
• Medidas Específicas para el Personal en Sede	13
• Medidas específicas para Personal en destino y personal de ayuda humanitaria	14
○ 1. Preparación Contextual y Sensibilidad Interseccional	15
○ 2. Creación de Protocolos Escritos para el Manejo del Estrés	15
○ 3. Evaluación de Capacidades del Personal	16
○ 4. Capacitación Previa a la Asignación	17
○ 5. Monitoreo Continuo del Bienestar Psicosocial	18
○ 6. Soporte Permanente y Cultura de Cuidado	18
○ 7. Manejo de Crisis y Eventos Traumáticos	19
○ 8. Estrategias Post-Misión y de Transición	20
• Canales de Actuación y Apoyo	21
• Canal de Comunicación y Procedimientos de Quejas	22
• Canales de Atención Profesional Específicos por Contexto	23
■ Personal en España	23
■ Personal expatriado	23
■ personal local en país destino	23
5. Evaluación y Seguimiento del Protocolo	24
■ Responsabilidad Institucional y del Personal: Un Compromiso con el Bienestar Integral	24
■ Lineamientos para Viajes y Teletrabajo: Cuidado Más Allá de la Sede	24
■ Implementación y Compromiso Compartido	25
■ Equipo Responsable de la Implementación del Protocolo	25
6. Fecha de Aprobación y Vigencia	26
7. Referencias bibliográficas	26

1. Introducción y Justificación

Paz y Desarrollo (en adelante, **PyD**) es una organización sin fines de lucro con más de 30 años de experiencia en Cooperación al Desarrollo y Educación para la Ciudadanía Global, operando tanto en España como en diversos países. En PyD, creemos firmemente en la igualdad y la justicia social y climática, trabajando activamente para eliminar las desigualdades, especialmente aquellas que afectan a las mujeres y a las personas más vulnerables, causas fundamentales de pobreza y exclusión. Los cambios que impulsamos se basan en el **respeto mutuo y el pensamiento crítico**, valores que aplicamos tanto con nuestro equipo como con las comunidades beneficiarias y otros aliados.

Nuestros procesos de desarrollo sostenible se cimentan en la **igualdad de género, la participación activa de la población, la independencia política y religiosa, y el respeto a la diversidad**. Nos comprometemos a no discriminar por raza, sexo, religión o cualquier otra característica, incorporando factores propios de cada entorno para lograr la justicia, el ejercicio pleno de los derechos humanos fundamentales y la mejora de la calidad de vida de todas las personas con las que colaboramos.

La Salud Mental como Eje Central de Nuestra Labor Humanitaria y en cooperación

La **salud mental es un componente fundamental para el desarrollo integral de las personas**. Dado que el trabajo ocupa una parte significativa de la vida adulta, las condiciones y el entorno laboral influyen directamente en el bienestar o el deterioro de la salud mental. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) reportó que en 2019, el 15% de la población adulta a nivel global padecía algún trastorno mental, lo que se traduce en una pérdida de 12.000 millones de días de trabajo anuales debido a trastornos como la ansiedad y la depresión.

El personal que trabaja en Cooperación, sede y Ayuda Humanitaria dentro de las ONGD está expuesto a **riesgos psicosociales específicos**. La naturaleza de nuestras intervenciones, a menudo en contextos de crisis humanitarias, violencia estructural o profundas desigualdades, demanda un apoyo y una **intervención adecuados a cada realidad**. Para PyD, es esencial que nuestro equipo cuente con una red de apoyo que le permita mantener un bienestar óptimo, lo que a su vez garantiza la calidad y calidez de la cooperación que ofrecemos. Asimismo, la participación en contextos de crisis humanitarias requiere una preparación psicosocial que asegure el equilibrio mental de nuestro personal durante y después de estas misiones, en cumplimiento con los **Artículos 7(2)(a), (2)(f) y (2)(g) del reglamento de Ayuda Humanitaria de la UE**.

La salud mental de nuestro equipo no es un asunto individual o aislado, sino que está **profundamente vinculada con las condiciones estructurales, laborales y emocionales** de quienes se dedican a la transformación social. En organizaciones que operan en contextos marcados por la desigualdad, la violencia y el racismo sistémico, **cuidar la salud mental es también un acto político**. Este protocolo, con un **fuerte enfoque de cuidados, se fundamenta en el cuidado colectivo, la solidaridad, la justicia social y el respeto a la diversidad de experiencias, identidades y territorios**.

Nuestros Contextos de Acción y los Desafíos Psicosociales

PyD estructura su trabajo en cinco áreas principales: Área de Cooperación al Desarrollo y Acción Humanitaria, Área de Educación para la Transformación Social y Acción Social, Área de Relaciones Institucionales, Área de Comunicación y Área de Gestión Interna. Dentro de esta diversidad de marcos de acción, nuestro personal, especialmente aquel con vinculación directa al terreno, se enfrenta a situaciones y establece relaciones que pueden generar estrés y constituir factores de riesgo para su salud mental. De igual forma, el personal en sede identifica momentos clave durante el año en los que el estrés y la presión laboral aumentan.

Sin embargo, reconocemos que estos riesgos para la salud mental pueden mitigarse. Esto se logra creando **condiciones laborales adecuadas**, promoviendo una planificación y desempeño de tareas conscientes, y fomentando el **autocuidado desde una visión integral y diferenciada**, que va más allá de otros ámbitos laborales. Al mismo tiempo, es crucial delinear y socializar claramente las rutas a seguir en caso de requerir contención o atención psicológica.

A esta meta está dirigido el presente protocolo. El documento se divide en cuatro secciones, comenzando con los objetivos, el alcance y los ámbitos de aplicación. A continuación, se detallan los riesgos psicosociales asociados al contexto organizacional como un elemento imprescindible para generar los protocolos de actuación, tanto en casos de emergencia como de atención regular, y para el personal en terreno y en sede. Finalmente, se presentan los protocolos específicos a seguir en cada contexto de trabajo, **siempre bajo la premisa de un cuidado equitativo y adaptado a las diversas necesidades de nuestro equipo**.

2. Objetivos

Este protocolo está diseñado para ser una herramienta fundamental en la creación de un entorno laboral que no solo prevenga riesgos, sino que activamente promueva el bienestar integral de todo el equipo de Paz y Desarrollo.

Objetivo general

Promover y mantener la salud mental y el bienestar psicosocial de todo el personal a través de prácticas de cuidado organizacional, así como fomentar la corresponsabilidad individual y colectiva en el autocuidado y la salud mental.

Objetivos específicos

Desarrollar herramientas y estrategias que permitan al personal de PyD mantener un equilibrio saludable en el trabajo, mitigando los riesgos psicosociales inherentes a las labores de Cooperación para el Desarrollo, Acción Humanitaria (AH) y Educación para la Transformación Social, así como del resto de funciones administrativas e institucionales.

Identificar y presentar de manera clara los principales factores de riesgo psicosocial y las medidas de contención adecuadas para cada contexto en el que se encuentren las personas trabajadoras de PyD, reconociendo las particularidades y vulnerabilidades de género y otras identidades.

Establecer procedimientos claros y accesibles a seguir cuando se identifiquen factores de riesgo, signos o síntomas que afecten la salud mental de cualquier miembro del equipo, garantizando un apoyo oportuno y respetuoso.

Facilitar la identificación y diferenciación entre problemas personales y picos de estrés relacionados con el trabajo, para permitir una planificación y anticipación adecuadas que minimicen la aparición de síntomas de estrés y ansiedad.

Comprender y gestionar las limitaciones reales, los plazos y los riesgos que enfrentan los equipos en la ejecución de proyectos en terreno, así como las múltiples y cambiantes variables y riesgos personales, para garantizar un apoyo permanente y adaptado desde la sede.

Socializar y asegurar el cumplimiento del Código de Conducta, garantizando al mismo tiempo condiciones de trabajo éticas, justas, y que promuevan el bienestar de todo el personal, incluyendo empleados, empleadas y personas voluntarias, como parte integral de los procesos de cuidado institucional.

Fomentar y consolidar entornos laborales seguros, justos, respetuosos y libres de todo tipo de violencia y discriminación, con un compromiso explícito hacia la igualdad de género y el respeto a la diversidad.

3. Alcance y ámbito de aplicación

Este **protocolo de salud mental** está diseñado para aplicarse a **todo el personal de Paz y Desarrollo (PyD)**, sin excepción. Esto incluye tanto a quienes trabajan en la **sede en España** como al **personal expatriado y local** que desempeña sus funciones en los países socios.

Su aplicación abarca diversos contextos:

- **Proyectos en terreno:** Donde las dinámicas y los desafíos pueden ser intensos y cambiantes.
- **Crisis humanitarias:** Que conllevan altos niveles de estrés y exposición a situaciones traumáticas.
- **Sedes:** Reconociendo que el bienestar psicosocial también es crucial en los entornos de oficina.

Es particularmente relevante para el personal que, en el marco de sus labores, presta atención o tiene contacto directo con víctimas de violencia, dadas las implicaciones emocionales y psicológicas que estas interacciones conllevan.

Principios rectores

Este protocolo se fundamenta en una serie de principios que guían todas sus acciones y enfoques, asegurando una aproximación integral y respetuosa hacia la salud mental y el bienestar de todo el personal:

- **Equidad y Pertinencia Cultural:** El protocolo se adapta a los contextos locales de cada intervención, reconociendo y valorando la diversidad de experiencias, recursos disponibles y marcos culturales. Esto implica flexibilidad para que el apoyo sea relevante y accesible para todas las personas.
- **Confidencialidad:** Toda la información relacionada con la atención y el seguimiento de la salud mental del personal será manejada con la más estricta confidencialidad. Esto es fundamental para generar confianza y garantizar un espacio seguro.

- **Enfoque Preventivo:** Priorizamos activamente la prevención del malestar psicológico y el fomento del bienestar integral antes que la intervención reactiva en situaciones de crisis. Buscamos construir resiliencia y promover hábitos saludables.
- **El Cuidado como Práctica Política y Derecho Colectivo:** Entendemos que el cuidado no es un lujo individual ni una tarea aislada, sino un derecho fundamental y una responsabilidad compartida. Implica crear sistemas de apoyo que valoren la interdependencia y el bienestar mutuo.
- **Interseccionalidad:** Reconocemos y abordamos cómo el género, la orientación sexual, la edad, la diversidad funcional y otros ejes de identidad se cruzan y atraviesan, influyendo de manera única en el bienestar y la salud mental de cada persona. Esto nos permite ofrecer respuestas más personalizadas y justas.
- **Espacios Seguros y No Violentos:** Nos comprometemos a garantizar condiciones laborales que minimicen las jerarquías opresivas, las discriminaciones y cualquier forma de relación de opresión o violencia, fomentando un ambiente de respeto, escucha activa y equidad.

4. Evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales

Los problemas de salud mental son complejos y multifactoriales, originándose por la interacción de factores biológicos, familiares y sociales. Esto incluye la exposición a violencia, desigualdades sistémicas y otros determinantes políticos, económicos, sociales y medioambientales que impactan directamente en el bienestar.

A nivel global, las personas adultas dedican una parte significativa de su tiempo al trabajo. Si bien el trabajo puede ser una fuente de propósito, conexión social y estabilidad, contribuyendo positivamente a la salud mental, también puede generar situaciones que la afecten adversamente.

El trabajo en **cooperación para el desarrollo y ayuda humanitaria** presenta desafíos particulares que van más allá del estrés o las presiones laborales comunes. Estos se derivan de las condiciones intrínsecas de las emergencias a las que respondemos, los problemas sociales profundos que motivan nuestra labor de cooperación, y las particularidades del trabajo en campo atravesadas por decisiones políticas, económicas y sociales.

Exposición a traumas y vulnerabilidades específicas

En PyD, nuestro equipo puede estar expuesto a escuchar y vivir situaciones junto con las poblaciones con las que trabajamos, relacionadas con **eventos traumáticos o de violencia** que estas hayan experimentado. También pueden ser testigos directos de estas crisis. Estudios como el de Connorton et al. (2012), que compila datos de 12 investigaciones, demuestran que la exposición a **traumas primarios y secundarios** tiene implicaciones significativas en la salud mental ocupacional del personal de ayuda humanitaria. Debido a estos factores, la literatura científica sugiere que el personal de ayuda humanitaria es más propenso a desarrollar ansiedad, depresión y síntomas de trauma que la población general.

PyD desarrolla proyectos en diversos contextos socioculturales, políticos y económicos, tanto en España como en Hispanoamérica y África. Dentro de estos países, también existe una gran diversidad interna en cuanto a grupos étnicos, género, geografía y otros factores. Estas **interseccionalidades** inciden directamente en la forma de aplicar las estrategias en campo y determinan las características del personal y la conformación de los equipos de trabajo. Esto incluye las condiciones laborales específicas que, a su vez, conllevan **diferentes riesgos psicosociales y experiencias diferenciadas según la identidad de cada persona**.

Mitigación de riesgos y enfoque preventivo del protocolo

Si bien los factores de riesgo psicosocial inherentes al trabajo de cooperación no pueden eliminarse por completo, sus consecuencias negativas sí pueden mitigarse o prevenirse. Esto se logra mediante una **capacitación exhaustiva previa al despliegue y un adecuado manejo psicológico y apoyo post-intervención**.

Este protocolo está diseñado para generar herramientas clave que puedan ser adaptadas y aplicadas en la mayoría de los escenarios donde se lleva a cabo la labor humanitaria y de cooperación de PyD. Nuestro objetivo es equipar a nuestro equipo con los recursos necesarios para afrontar estos desafíos, priorizando siempre su bienestar y salud mental como pilar fundamental de nuestra misión.

Personal expatriado

N°	Total	Hombres	Mujeres
	6	2	4
Características personales	Personal con experiencia en Cooperación y/o AH Trayectoria y conocimiento país Alta resiliencia y tolerancia a cambios sociales/ políticos Sensibilidad y flexibilidad a los cambios Capacidad de resolución alta y de toma de decisiones Capacidad de adaptación		

Personal Local

N°	Total	Hombres	Mujeres
	23	5	18
Características personal	Personal con experiencia en Cooperación y/o AH Trayectoria en proyectos Conocimiento de la realidad local y códigos de comunicación Sensibilidad y flexibilidad a los cambios Capacidad de resolución ante eventos inesperados Capacidad de autocontrol		

	Ecuador	Bolivia	Costa Rica	Venezuela	Cabo Verde	Senegal	Guatemala	El Salvador
contexto geográfico	Violencia muy alta Cambios constantes en procesos de trabajo de Adaptación y cambio de estrategias Trabajo en zonas sensible Revisión permanente de manuales de riesgos Corrupción alta	Baja Violencia Contextos irregulares sociales Cambios normales en procesos de trabajo Corrupción media Alta organización y compromiso social favorece el trabajo	Baja Violencia Contextos lentos con baja experiencia en cooperación Corrupción elevada	Violencia Media Contextos lentos para ejecución por problemas bloqueo político y económico lo que ralentiza el trabajo Alta organización y compromiso social favorece el trabajo Alta corrupción	Violencia Baja Contextos lentos de trabajo por la falta de experiencia en cooperación generar ansiedad Demasiada permanencia puede llegar afectar el desempeño y desarrollo	Violencia baja Contextos muy lentos con las organizaciones provocan ansiedad y atrasos Corrupción alta burocracia	Alta violencia Corrupción alta distancias muy largas y peligros en las vías	Violencia media pero perdida de derechos humanos ONG punto de mira Alta corrupción

Tipo de proyectos	L. 1 Sostenibilidad de la Vida L.2. Dignidad por Derecho L.3. Espacios Resilientes	L. 1 Sostenibilidad de la Vida L.2. Dignidad por Derecho L.3. Espacios Resilientes	L. 1 Sostenibilidad de la Vida L.2. Dignidad por Derecho	L.3. Espacios Resilientes	L. 1 Sostenibilidad de la Vida L.2. Dignidad por Derecho	L. 1 Sostenibilidad de la Vida	L. 1 Sostenibilidad de la Vida L.2. Dignidad por Derecho L.3. Espacios Resilientes	L. 1 Sostenibilidad de la Vida
-------------------	--	--	---	---------------------------	---	--------------------------------	--	--------------------------------

Personal sede								
Nº	Total	Hombres			Mujeres			
	13	3			10			
Características personal	Perfiles vinculados a Cooperación y EpTS Sensibles y conocedores de la realidad de países aliados Empatía con situaciones de riesgos de compañeras de otros países Resolución ante situaciones y contextos adversos. Capaces de tener visión estratégica y capacidad de adaptación en base a realidades de países							
Contexto geográfico	Se trabaja en las siguientes CCAA: Andalucía; Valencia; Madrid; Extremadura Son contextos tranquilos en cuanto a niveles de violencias. Pero se atraviesan situaciones de estrés en cuanto a la incompatibilidad que existen en muchas ocasiones con la realidad de terreno y los plazos administrativos, así como la falta de contextualización e inflexibilidad de donantes ante situaciones adversas que se escapan del control. Esto supone un trabajo permanente de Autocontrol para evitar desbordes emocionales							
Tipo de proyectos EpCg	L1 somos Ruralidad L2 Espacios libres de violencias Los proyectos se enmarcan en las CCA en estas dos líneas y de acuerdo a las estrategias de cooperación, ya que se articula directamente con territorio							
Estrategias Institucionales	Propuestas de mejora continua institucional basadas en: Gestión del conocimiento Innovación Organizativa Transformando voluntariado Comunicación participativa							

Medidas Preventivas y de Fomento del Bienestar Psicosocial

Al igual que los factores de riesgo mencionados, existen medidas clave para disminuir y controlar la aparición de problemas de salud mental en el trabajo. En el contexto de una ONGD, esto implica construir un **ambiente laboral seguro e inclusivo** donde se gestione adecuadamente el estrés y las presiones externas, y se promuevan activamente conductas saludables que beneficien a todo el equipo.

El **autocuidado** es un conjunto de prácticas que nacen de la decisión consciente de velar por nuestro bienestar físico y emocional, al mismo tiempo que consideramos el de los demás. Si bien el autocuidado es una responsabilidad personal que incluye hábitos como el ejercicio físico, la buena alimentación, la recreación y el descanso, **la organización también debe promover y facilitar activamente espacios para ello**. El acceso al autocuidado está intrínsecamente ligado al contexto de trabajo. Por esta razón, hemos diferenciado estrategias específicas para el personal en sede y para el personal en campo, especialmente para quienes tienen contacto directo con poblaciones vulnerables en situaciones de violencia o crisis humanitarias.

Procesos de Identificación y Detección de Necesidades

La identificación temprana y sensible de las necesidades es fundamental para un apoyo efectivo:

- **Evaluación Diferenciada de Riesgos:** identificar y evaluar los factores de riesgo y estrés psicosocial que afectan de manera distinta a hombres y mujeres, así como a personas con diversas identidades de género. Esto nos permite comprender cómo las experiencias de género influyen en la exposición y vulnerabilidad al riesgo.
- **Recolección de Información Sensible al Género:** Implementaremos procesos para recopilar datos desagregados por sexo y género. Esto nos ayudará a entender los patrones de prevalencia de problemas de salud mental y las necesidades específicas de apoyo, asegurando que ninguna voz sea ignorada.
- **Información Clara y Adaptada:** La información sobre el apoyo disponible debe presentarse en formatos y lenguajes culturalmente apropiados, accesibles y sensibles al género, garantizando que sea comprensible y relevante para todas las personas de nuestro equipo.

Formación y sensibilización

Fomentamos una cultura de aprendizaje continuo y conciencia sobre el bienestar:

- **Talleres Regulares:** Ofreceremos capacitaciones periódicas sobre salud mental, género (incluyendo el impacto de roles y estereotipos), autocuidado, establecimiento de límites saludables y la ética del cuidado en nuestra labor.
- **Espacios de Escucha y Expresión Emocional:** Promoveremos la creación de "círculos de cuidado" o espacios similares, diseñados para ofrecer un entorno seguro, horizontal y de apoyo mutuo donde las emociones puedan ser expresadas y validadas, especialmente aquellas que surgen de experiencias de género.
- **Autocuidado y Cuidado Colectivo**

Reconocemos que el bienestar es tanto individual como compartido:

- **Reconocimiento de las Emociones como Legítimas:** Validaremos y normalizaremos la expresión emocional en el lugar de trabajo, entendiendo que todas las emociones son válidas y que su reconocimiento es el primer paso para su gestión, tenido en cuenta y reconociendo los límites para que no afecten el desempeño laboral y tenga consecuencias organizacionales.
- **Incorporación del Derecho al Descanso y Respeto del Ritmo Personal:** Aseguraremos que el derecho al descanso sea una realidad. Se generan en la medida de las posibilidades y del compromiso personal adaptación a los ritmos de desempeño personal, siempre que se cumpla con las funciones, planificaciones y responsabilidades de acuerdo al cargo a desempeñar, sin poner en riesgo la finalidad de la organización y los plazos a los que está sometida.
- **Promoción de Tiempos y Espacios para el Autocuidado:** Facilitaremos la disponibilidad de tiempos y espacios específicos para el autocuidado, entendiendo el autocuidado como un ejercicio de cuidado colectivo.
- **Cultura Organizacional Saludable**

Nuestro compromiso es construir un entorno que fomente el bienestar integral:

- **Políticas de Conciliación Corresponsable:** Implementaremos políticas que promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades familiares y personales, apoyando la conciliación y el bienestar de todo el personal siempre que se cumpla e fin de la organización y no se ponga en riesgo tanto a la institución como al resto de compañeros/as

- **Clima Laboral Basado en la Confianza, la Horizontalidad y la Escucha Activa:** Fomentaremos un ambiente de trabajo donde prevalezca la confianza mutua, las relaciones sean horizontales y se practique la escucha activa, creando un espacio de respeto y colaboración.ad.
- **Canales Seguros para Expresar Malestares sin Temor a Represalias:** Estableceremos mecanismos confidenciales y accesibles para que el personal pueda expresar cualquier malestar o preocupación sin temor a consecuencias negativas, especialmente en casos de discriminación, acoso o violencia por razones de género o identidad.

Medidas Específicas para el Personal en Sede

Para el equipo de PyD que trabaja en la sede en España, implementamos acciones clave para fomentar el bienestar psicosocial. Esto incluye una planificación de actividades cuidadosa, la apertura de canales de comunicación claros y guías accesibles, y el fomento de responsabilidades compartidas que alivian cargas y promueven la colaboración.

PyD ofrece a su personal en sede diversos espacios de bienestar y apoyo:

- **Sesiones de Coaching Grupal:** Fomentando el desarrollo de habilidades de afrontamiento y cohesión de equipo.
- **Sesiones de Yoga para el Equipo Técnico:** Promoviendo la relajación, la reducción del estrés y el bienestar físico y mental.
- **Sesiones de Socialización del Protocolo de Salud Mental:** Asegurando que todo el personal conozca y entienda las herramientas y recursos disponibles.
- **Motivación para Viajar a Terreno:** Entendiendo estos viajes no solo como una oportunidad profesional, sino también para enriquecer la comprensión de nuestra labor y sus desafíos, siempre con el apoyo y la preparación adecuados.
- **Cumplimiento Estricto de los Procedimientos Laborales Vigentes:** Garantizando un marco de trabajo justo y transparente que aporta seguridad y claridad.
- **Uso Activo de Canales Habilitados para el Proceso:** Facilitando que cualquier inquietud o necesidad se canalice de manera efectiva y confidencial.

Además, PyD refuerza la importancia del autocuidado y la necesidad de priorizar el bienestar mental como pilares fundamentales de su cultura de trabajo. Reconocemos que el autocuidado es una responsabilidad compartida, y la organización se compromete a crear las condiciones para que sea una práctica valorada y accesible para todas las personas, independientemente de su género o rol.

Medidas específicas para Personal en destino y personal de ayuda humanitaria

Los trabajadores de ONGs se enfrentan a crisis que pueden incluir desastres naturales, consecuencias de la guerra y enfrentamientos armados, crisis migratorias y de refugiados, así como los costos humanos de la violencia estructural de más largo plazo como la pobreza, hambre y enfermedad. En respuesta a esto, la organización tiene la responsabilidad de dotar a los trabajadores de habilidades para manejar el estrés, la ansiedad y la posible exposición a traumas mediante técnicas como la atención plena, ejercicios de relajación y otras estrategias derivadas de la terapia cognitivo-conductual. Se ha de capacitar a los trabajadores para que reconozcan las señales de trauma en sí mismos y en los demás, y para que brinden primeros auxilios psicológicos básicos y apoyo psicosocial.

En paralelo, comprender el contexto en donde se desarrolla la intervención es fundamental para ayudar a los equipos de trabajadores a prepararse psicológicamente. El equipo de trabajo debe poseer información completa sobre el contexto, incluyendo las particularidades culturales y religiosas de la población, los riesgos de seguridad y la naturaleza de la crisis.

Es importante no generalizar esta guía, sino tenerla como una referencia que debe ser adaptada a las necesidades de cada espacio de trabajo. Incluso dentro del mismo equipo, se deben tener en cuenta factores como la edad, sexo, estado marital, origen nacional o étnico, religión y otras características personales que puedan tener un impacto diferenciado en el manejo de la situación de crisis y la capacidad del personal de responder al estrés generado por la intervención. Las intervenciones se pueden dar en los días subsiguientes a la crisis y ser de corta duración o, pueden ser más duraderas en el tiempo.

Por estas razones, si bien cada grupo dentro de PyD debe definir sus necesidades particulares, según las características del equipo, el contexto de actuación y la naturaleza de la intervención, se han propuesto ciertos principios que pueden ser utilizados de manera general por trabajadores de ayuda humanitaria y otros que trabajan con población vulnerable (Antares Foundation, 2012).

El personal de ONGD, y en particular el de PyD, se enfrenta a situaciones de crisis extremas, que van desde desastres naturales y conflictos armados hasta crisis migratorias y los profundos costos humanos de la violencia estructural (pobreza, hambre, enfermedad).

Ante estos escenarios, la organización tiene la **responsabilidad fundamental** de equipar a sus trabajadores con las **habilidades necesarias para gestionar el estrés, la ansiedad y la exposición a traumas**. Esto incluye técnicas como la atención plena, ejercicios de relajación y estrategias derivadas de la terapia cognitivo-conductual. Es crucial capacitar a nuestro equipo para que reconozca las **señales de trauma** en sí mismos y en sus colegas, y para que sean capaces de brindar **primeros auxilios psicológicos básicos y apoyo psicosocial** de manera efectiva y empática.

1. Preparación Contextual y Sensibilidad Interseccional

Comprender el contexto en el que se desarrolla la intervención es esencial para la preparación psicológica de los equipos. El personal debe recibir información completa y detallada sobre el entorno, incluyendo las particularidades culturales y religiosas de la población, los riesgos de seguridad específicos y la naturaleza de la crisis.

Es vital entender que esta guía no es rígida; debe ser una referencia adaptable a las necesidades de cada espacio de trabajo. Incluso dentro del mismo equipo, debemos considerar factores como la edad, el sexo, el estado marital, el origen nacional o étnico, la religión y otras características personales. Estos elementos pueden tener un impacto diferenciado en cómo cada persona maneja la situación de crisis y su capacidad para responder al estrés generado por la intervención. Las intervenciones pueden ser de corta duración, en los días subsiguientes a una crisis, o extenderse a lo largo del tiempo.

Por estas razones, y aunque cada equipo de PyD debe definir sus necesidades específicas según sus características, el contexto de actuación y la naturaleza de la intervención, hemos establecido una serie de principios generales para el personal de ayuda humanitaria y quienes trabajan con población vulnerable (Antares Foundation, 2012).

2. Creación de Protocolos Escritos para el Manejo del Estrés

Es fundamental documentar por escrito las estrategias de mitigación del estrés para cada contexto país e intervención de ayuda humanitaria. Estos protocolos deben diseñarse considerando las particularidades del equipo, incluyendo una perspectiva de género y la diversidad de experiencias.

Los protocolos escritos deben detallar claramente:

- **Riesgos de seguridad** específicos del contexto y las medidas de protección necesarias.
- **Riesgos para la salud física** y las **estrategias de prevención** asociadas.
- El **riesgo de exposición a traumas, muerte y sufrimiento**, así como las **fuentes de estrés más comunes** en el entorno de trabajo.

Una vez identificados estos factores, los coordinadores de proyecto tienen la responsabilidad de impartir una capacitación exhaustiva a todo el personal. El objetivo es asegurar que cada persona conozca no solo los riesgos psicosociales generales del proyecto, sino también cómo sus propias características personales (culturales, de género, etc.) pueden influir en la percepción y el aumento del estrés durante la asignación.

3. Evaluación de Capacidades del Personal

Antes de la contratación, PyD considerará las competencias del personal para afrontar situaciones de estrés en el ámbito específico de trabajo. Este proceso de evaluación inicial se complementará con una etapa más detallada, donde se ofrecerá capacitación e información específica sobre el rol o la posición dentro de un proyecto.

Para ello, es crucial que las coordinaciones país o de proyectos conozcan las condiciones mínimas de salud requeridas para asignaciones con alto nivel de estrés. El personal evaluado, por su parte, tiene la responsabilidad de comunicar cualquier característica o situación personal que pueda influir en su manejo del estrés. Toda la información proporcionada se mantendrá con la más estricta confidencialidad por parte de la organización y del equipo responsable de la evaluación. El objetivo central de esta evaluación no es excluir a personas, sino identificar y activar el soporte necesario para que puedan enfrentar eficazmente las situaciones de estrés.

Las evaluaciones deben ser realizadas por miembros de la organización que hayan completado una formación específica para llevar a cabo este tipo de entrevistas, asegurando un enfoque sensible y respetuoso. Los resultados de la evaluación se utilizarán para garantizar el bienestar y los recursos adecuados para el personal durante su trabajo en campo o asignación. Este proceso también incluirá un reconocimiento médico al inicio de la contratación y la solicitud de antecedentes penales y de delitos de abuso sexual, en cumplimiento con las políticas institucionales.

4. Capacitación Previa a la Asignación

PyD se compromete a realizar una capacitación integral sobre salud mental para todo el personal antes del inicio de cualquier asignación o proyecto. Esta formación es crucial para preparar a nuestro equipo y asegurar su bienestar. La capacitación incluirá los siguientes elementos esenciales:

- **Identificación de Riesgos Anticipados:** Se detallarán los riesgos psicosociales específicos que se prevén en el trabajo, con un enfoque particular en el país/proyecto a iniciar y las características del personal involucrado. Se abordará cómo estos riesgos pueden impactar de forma diferenciada según el género y otras identidades.
- **Mecanismos de Respuesta:** Se enseñarán los mecanismos y estrategias de respuesta ante los riesgos psicosociales previamente identificados, proporcionando herramientas prácticas para afrontarlos.
- **Reconocimiento de Estrés y Desgaste Profesional:** Se capacitará al personal para reconocer los signos y síntomas del estrés y el síndrome de desgaste profesional (burnout) en sí mismos y en sus compañeros/as, considerando cómo estas manifestaciones pueden variar según el género y las normas culturales.
- **Técnicas de Manejo del Estrés:** Se proporcionará formación en diversas técnicas de manejo del estrés, como relajación, gestión de la ira, fomento del autocuidado y la importancia de compartir experiencias con el equipo.
- **Habilidades para el Trabajo en Equipo Diverso:** Es fundamental desarrollar habilidades para colaborar eficazmente con personas de diversas nacionalidades, orígenes étnicos y géneros, fomentando un ambiente de respeto, empatía y comprensión de las interseccionalidades.
- **Educación sobre Comportamientos de Riesgo:** Se informará sobre los riesgos asociados a comportamientos ineficaces para manejar el estrés, como el consumo de alcohol y otras sustancias, reconociendo patrones de consumo que pueden variar por género y contexto.
- **Preparación para Respuestas Emocionales:** Se preparará al personal para afrontar las respuestas emocionales que puedan manifestar la población beneficiaria y otros miembros del equipo que hayan experimentado eventos traumáticos relacionados con la ejecución de proyectos, promoviendo una respuesta empática, informada y consciente del género.
- **Información Detallada de las Condiciones de Campo:** Se proporcionará información completa y concreta sobre las condiciones de trabajo en el terreno, para que el personal esté plenamente informado antes de su despliegue.

5. Monitoreo Continuo del Bienestar Psicosocial

El monitoreo del bienestar del personal en PyD se llevará a cabo a través de un **proceso dual**: tanto de forma **formal y periódica** (mediante cuestionarios estandarizados) como informal (a través de reuniones regulares de equipo y una cultura de comunicación abierta).

Reconocemos que algunas personas pueden tender a ocultar los signos de estrés o sentirse incómodas al expresar sus preocupaciones. Por ello, es esencial que coordinadores y directivas utilicen **herramientas de evaluación del estrés de manera permanente**, no solo ante eventos extraordinarios o quejas explícitas. Es crucial estar atentos a las **manifestaciones somáticas** del estrés, la ansiedad que a menudo son indicadores silenciosos.

Para evitar que los procesos de evaluación sean percibidos como intrusivos o desproporcionados, es vital **socializar de forma proactiva** los instrumentos y recursos disponibles, educando sobre la importancia de la salud mental. Se ofrecerá la **oportunidad de elegir formas de monitoreo** que se adapten a la situación individual de cada persona, promoviendo su autonomía. La **confidencialidad** en todos los mecanismos de reporte es una prioridad absoluta, ya que esto es clave para la fiabilidad de las actuaciones en casos de estrés u otros problemas de salud mental.

Dentro de este proceso de monitoreo, consideramos fundamental generar **indicadores desagregados por sexo y género**. Esto nos permitirá recoger la retroalimentación de manera que todas las voces, incluidas las de **minorías de género e identidades diversas**, sean escuchadas y consideradas. La finalidad es revisar y adaptar regularmente el protocolo basándose en los datos de monitoreo y evaluación, asegurando que nuestras intervenciones sigan siendo relevantes, equitativas y efectivas para todas las identidades que conforman nuestro equipo.

6. Soporte Permanente y Cultura de Cuidado

En PyD, nuestro objetivo es construir una cultura de trabajo que promueva un **ambiente amigable y de apoyo**, permitiendo que las situaciones de estrés se manejen de manera oportuna y efectiva. Las actividades enfocadas en el **bienestar emocional del personal y la reducción del estrés** son fundamentales para nosotros; las valoramos y las ofrecemos como pilares de un entorno de trabajo saludable. Esto incluye asegurar horarios de trabajo razonables, establecer una **duración máxima para las jornadas** y **garantizar tiempos de recreación y vacaciones** adecuadas.

Los coordinadores tienen la responsabilidad de reconocer que el estrés puede provenir tanto del ámbito laboral como personal. En ambos casos, la organización ofrecerá **apoyo y un protocolo claro** a seguir para respaldar a los trabajadores. PyD se compromete a brindar **capacitación constante a los coordinadores** en esta área, para que puedan gestionar eficazmente las situaciones de estrés dentro de sus equipos, siempre con empatía y comprensión.

Para el **personal expatriado**, es crucial que la organización facilite el **mantenimiento de la comunicación con sus familias**. El soporte social es vital para quienes, como los trabajadores de ayuda humanitaria y cooperantes, enfrentan la separación de sus seres queridos. Asimismo, reconocemos que el **personal local** en el área de intervención puede verse directamente afectado por la crisis humanitaria o la problemática en la que se trabajan generando ansiedad al generarse sensación de impotencia hacia los contextos y políticas que se implementa en los países. Por ello, estos factores se considerarán al momento de ofrecer apoyo, **adaptando las estrategias a las realidades y necesidades específicas de cada persona y contexto**.

Finalmente, es esencial **socializar con todos los equipos** las **rutas y posibilidades de acceso a servicios de salud física y psicológica**, así como la **gestión de riesgos y seguridad laboral**. Además, y como se detalla en la siguiente sección de este protocolo, se capacitará a todo el personal en el **reconocimiento de los signos de riesgo y en los primeros auxilios en salud mental**.

7. Manejo de Crisis y Eventos Traumáticos

PyD se apuesta por ofrecer a su personal un **apoyo integral en situaciones de crisis**, adaptándose a las características sociales y culturales del entorno, las particularidades de cada persona y el lugar de intervención. Este apoyo es crucial cuando surgen **eventos traumáticos**, dentro del entorno laboral.

Las respuestas a eventos traumáticos derivados de crisis humanitarias pueden manifestarse de diversas formas, incluyendo el **síndrome de estrés postraumático (TEPT), depresión, ansiedad, autolesiones, dificultades para relacionarse con compañeros o para concentrarse y realizar tareas**. El riesgo no solo proviene de ser testigo directo de estos eventos, sino también de la exposición constante a las experiencias traumáticas de otras personas, especialmente la población beneficiaria, así como socios y contrapartes en el campo. Esta exposición secundaria puede generar crisis significativas en el personal de la organización.

PyD velará por el **apoyo psicológico y el acompañamiento especializado** en caso de incidentes críticos y eventos traumáticos que puedan derivarse de situaciones como **violencia, desastres naturales, evacuaciones, acoso o agresión sexual**. Cuando ocurran incidentes críticos o eventos traumáticos durante una intervención, la organización garantizará que el personal tenga **acceso rápido a atención profesional o a primeros auxilios psicológicos**, según las necesidades específicas de cada trabajador.

8. Estrategias Post-Misión y de Transición

Aunque la labor de PyD se enfoca en procesos de desarrollo a medio- largo plazo y triple nexo en AH y no en emergencias, entendemos que la **finalización de una etapa o misión en un país y el regreso a la sede** puede ser una fuente significativa de estrés y requerir un proceso de adaptación al nuevo contexto, especialmente tras un largo período como personal expatriado.

Por esta razón, es fundamental realizar una **sesión de reflexión y acompañamiento estructurada** una vez se defina un cambio de ubicación o la finalización de un contrato por fin de misión. Además, todo el personal tendrá acceso a un **cuestionario anual y de fin de misión** para evaluar los niveles de estrés y la presencia de otros problemas de salud mental. Esta evaluación será llevada a cabo por un **profesional independiente** del área de Recursos Humanos, garantizando la **estricta confidencialidad** de los participantes. Los informes generados al finalizar las intervenciones servirán como valiosa información para mejorar futuros proyectos y para implementar acciones necesarias que mitiguen el estrés en toda la organización.

PyD también revisará las **guías y normativas nacionales** pertinentes para asegurar que el personal reciba un **seguimiento adecuado después de su misión**, en caso de haber desarrollado problemas de salud mental o discapacidades relacionadas con su desempeño laboral. Paralelamente, es crucial que existan **procedimientos claros en cada país** para el manejo de situaciones en las que el personal no pueda continuar en su puesto debido a crisis, estrés o problemas de salud mental, ya sean originados o no por el trabajo de cooperación y ayuda humanitaria. Este aspecto debe estar en plena **consonancia con las leyes laborales de cada país**.

Canales de Actuación y Apoyo

En PyD, creemos en un enfoque integral para el bienestar de nuestro personal, donde la prevención y el apoyo oportuno son clave. Para ello, ponemos a disposición diversas herramientas y vías de comunicación.

Primeros Auxilios en Salud Mental (PASM): Una Herramienta para Todos

Los Primeros Auxilios en Salud Mental (PASM) son un conjunto de herramientas prácticas diseñadas para reconocer, entender y actuar frente a desafíos o crisis de salud mental (Kitchener & Aid, 2010). Similar a los primeros auxilios físicos, este enfoque puede ser aprendido y aplicado por personas sin formación profesional en salud mental, brindando apoyo inicial hasta que se obtenga ayuda especializada o la situación mejore.

Es crucial recalcar que quienes aplican PASM no diagnostican ni tratan problemas de salud mental. Su rol es fundamental en la identificación temprana y en la conexión de las personas que lo necesitan con la atención profesional adecuada, especialmente en contextos donde existe estigma o el acceso a los servicios es limitado. Los PASM han demostrado ser un enfoque altamente efectivo, dada la alta prevalencia global de trastornos mentales y los bajos niveles de acceso a información, reconocimiento de señales de alerta y el estigma social asociado (Organización Mundial de la Salud et al., 2012).

Objetivos Fundamentales de los Primeros Auxilios en Salud Mental: Los objetivos principales de los Primeros Auxilios en Salud Mental son:

- Preservar la vida: Intervenir cuando una persona pueda estar en riesgo de hacerse daño a sí misma o causar daño a otros.
- Prevenir el agravamiento: Evitar que el problema de salud mental se deteriore aún más.
- Promover la recuperación: Facilitar el camino hacia una buena salud mental.
- Brindar consuelo y apoyo: Ofrecer acompañamiento y empatía a la persona que atraviesa un desafío de salud mental.
- Reducir el estigma y la discriminación: Fomentar una cultura de apertura y comprensión en torno a la salud mental.
- Ofrecer pautas claras y protocolos: Disponer de marcos de acción definidos para reducir la carga mental de quienes brindan el apoyo en situaciones de conflicto o crisis.

Componentes Clave y la Estrategia ALGEE: Los principales componentes de los Primeros Auxilios en Salud Mental incluyen el reconocimiento de signos y síntomas, la provisión de apoyo inicial, la motivación para buscar ayuda profesional y la promoción del autocuidado de quienes brindan estos primeros auxilios. Los PASM se aplican siguiendo la estrategia ALGEE, por sus siglas en inglés:

- Assess for risk of suicide or harm (Evaluar el riesgo de suicidio o daño): Determinar si la persona representa un peligro para sí misma o para otros.
- Listen nonjudgmentally (Escuchar sin juzgar): Prestar atención de forma activa y empática, sin prejuicios.
- Give reassurance and information (Dar tranquilidad e información): Ofrecer apoyo emocional y proporcionar datos relevantes sobre recursos y opciones.
- Encourage appropriate professional help (Fomentar la ayuda profesional adecuada): Guiar y motivar a la persona a buscar el apoyo de especialistas.
- Encourage self-help (Fomentar la autoayuda): Animar a la persona a adoptar estrategias de autocuidado y a aprovechar sus propios recursos de resiliencia.

Estos cinco pasos básicos son aplicables a diversas situaciones específicas. Aunque cada trastorno se describe de forma individual, es vital recordar que algunos síntomas pueden presentarse simultáneamente. Quien brinda PASM debe concentrarse en escuchar activamente, sin necesidad de indagar en la causa u origen de los trastornos, ni de presionar a la persona para que revele detalles incómodos. Es suficiente con establecer una relación de confianza y proporcionar información que guíe y apoye a la persona en la búsqueda de ayuda profesional o tratamiento psicológico.

Integración de los PASM en PyD: En Paz y Desarrollo, la formación en PASM es parte integral de nuestro compromiso con el bienestar psicosocial. Se promoverá la capacitación en PASM en todos los niveles del personal, priorizando a quienes trabajan en contextos de mayor exposición a situaciones de estrés y trauma. Esta habilidad no solo fortalece la red de apoyo interna de PyD, sino que también empodera a nuestro equipo para ser un recurso valioso en la identificación temprana y el soporte inicial a las personas en su entorno, fomentando una cultura de cuidado colectivo y empatía.

Canal de Comunicación y Procedimientos de Quejas

PyD pone a disposición de su personal un "Canal de Comunicación" confidencial y seguro. Este canal es una vía alternativa para recibir y atender de manera anónima inquietudes relacionadas con el trabajo y la salud mental que no hayan podido ser canalizadas por otras vías.

Contamos con un procedimiento claro para responder a quejas, denuncias, consultas y peticiones, accesible a través de múltiples canales:

- Correo electrónico: informacion@pazydesarrollo.org
- Formulario web: <https://www.pazydesarrollo.org/contacto/>

Todas las quejas o denuncias serán canalizadas al responsable adecuado dentro de la organización, y se garantiza una respuesta en un plazo máximo de 10 días hábiles.

Canales de Atención Profesional Específicos por Contexto

PyD asegura que su personal tenga acceso a servicios de salud mental adaptados a su contexto de trabajo:

1. **Para el Personal en España:** Todo el personal de PyD con contrato laboral en España tiene acceso garantizado a la Seguridad Social. Esto incluye la cobertura de servicios públicos de salud mental, tanto a nivel de atención primaria como de consulta especializada.

2. **Para el Personal Expatriado:** El personal expatriado de PyD se beneficia de las mejoras y garantías derivadas del Estatuto del Cooperante, aplicadas dentro de los márgenes de coherencia y las políticas organizacionales. Reconociendo la naturaleza y las exigencias de su labor, PyD asegura un reconocimiento médico completo tanto previo como posterior a cada misión. Esto permite evaluar y monitorear su estado de salud antes de la partida y tras el regreso, identificando cualquier impacto en su bienestar. Además, se proporciona un seguro médico internacional con todas las coberturas exigidas, así como un seguro de vida y accidentes que garantiza su protección integral durante todo el periodo de su asignación.

3. **Para el Personal Local en País Destino:** El personal local contratado por PyD en los distintos países donde operamos tendrá acceso a los servicios de salud pública local y a la seguridad social de cada país. Sin embargo, reconocemos que el acceso y la calidad de estos servicios pueden variar. Por ello, es imprescindible que se realice una evaluación exhaustiva del acceso a los servicios de salud mental en cada contexto específico. El objetivo es asegurar que todo el personal en campo tenga un lugar de referencia efectivo y de calidad para recibir atención de salud mental cuando sea necesario. Adicionalmente, y en función de las particularidades de seguridad de cada país, PyD proveerá seguros de salud y vida complementarios para garantizar la seguridad y el bienestar integral de nuestro equipo.

Responsabilidad Institucional y del Personal: Un Compromiso con el Bienestar Integral

En el marco del Convenio de Acción e Intervención Social, al que PyD se adhiere, se abordan diversos aspectos fundamentales para el bienestar físico y mental de nuestro equipo. Un pilar esencial es la gestión de las situaciones de enfermedad. Si una persona trabajadora necesita una baja médica, se establece la obligación de comunicarlo formalmente —ya sea por correo electrónico o llamada telefónica— sin necesidad de entrar en detalles profundos. Esta información se envía al departamento correspondiente para asegurar la correcta tramitación de la nómina durante el periodo de inactividad, priorizando la privacidad y el apoyo.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, la organización enfatiza la importancia de cumplir estrictamente con las medidas de seguridad establecidas. La negligencia o el incumplimiento de estas normas pueden considerarse faltas graves o muy graves, según la severidad. Esta regulación busca promover y mantener entornos de trabajo inherentemente seguros y saludables para todo el personal.

Además, la política de Paz y Desarrollo incorpora un enfoque firme respecto a la salud mental y el respeto en el entorno laboral. Consideramos faltas muy graves las conductas de acoso laboral o sexual, así como cualquier forma de violencia verbal, física o psicológica. También se sancionan de manera contundente los actos discriminatorios por orientación sexual o identidad de género. Estas medidas buscan preservar un clima laboral saludable, inclusivo y libre de cualquier forma de violencia, reafirmando nuestro compromiso con la dignidad y los derechos de cada persona.

Lineamientos para Viajes y Teletrabajo: Cuidado Más Allá de la Sede

Otro documento de referencia clave, son los Lineamientos de viajes internacionales de Personal en sede y oportunidades de teletrabajo ocasional en países de intervención (PyD, 2023). Si bien su foco principal es regular las condiciones logísticas y laborales de los desplazamientos internacionales y el teletrabajo, estos lineamientos también integran elementos esenciales relacionados con la salud y el bienestar del personal.

Un aspecto crucial en materia de salud es la cobertura médica durante los viajes internacionales. PyD asume el costo del seguro médico de viaje para todo el personal que se desplace bajo cualquiera de las modalidades establecidas (misiones de formación, teletrabajo en país de origen, intercambios motivacionales, etc.). Esta medida garantiza que el equipo esté protegido ante cualquier eventualidad sanitaria durante su estancia en el extranjero.

Asimismo, reconocemos el impacto físico del cambio de huso horario en los viajes internacionales. Por ello, la organización concede un día de descanso adicional al regreso de vuelos internacionales. El objetivo es facilitar la adaptación física y minimizar el desgaste que estos desplazamientos pueden generar. PyD se compromete a generar condiciones de viaje que respeten los ritmos personales, el descanso necesario y la conciliación con la vida familiar, especialmente para trabajadores con doble nacionalidad o vínculos personales en los países de intervención.

Finalmente, la cláusula de aceptación de condiciones en estos lineamientos subraya que cualquier conducta que afecte la convivencia —incluido el consumo de sustancias o comportamientos que atenten contra la integridad de las personas—, o que perjudique los intereses de PyD en el país de destino o la política exterior de España, será motivo de intervención institucional inmediata.

Implementación y Compromiso Compartido

Es responsabilidad fundamental de los directivos de sede y las coordinaciones asegurar que todo el equipo conozca y comprenda a fondo este protocolo de salud mental, e implementar los contenidos detallados en este documento. Por su parte, los trabajadores son responsables de familiarizarse con el contenido y de tomar las medidas necesarias para mantener una buena salud física y mental. La información sobre el canal de comunicación se revisará y socializará proactivamente al inicio de cada año, garantizando su constante visibilidad y accesibilidad.

Equipo Responsable de la Implementación del Protocolo

La implementación y el seguimiento de las medidas detalladas en este protocolo están a cargo de un equipo multidisciplinario:

- 2 Responsables de la Junta Directiva
- Dirección
- Recursos Humanos (RRHH)

6. Fecha de Aprobación y Vigencia

La política detallada en el presente “**Protocolo de Apoyo a la Salud Mental y Bienestar para el Personal Cooperante, Humanitario y de Sede con Enfoque de Cuidados**” fue elaborada por un equipo externo con apoyo y revisión de un comité interno entre diciembre de 2024 y marzo de 2025. Este protocolo ha sido aprobado en la Asamblea General de Socios el 20 de junio de 2025. Desde esa fecha, sus disposiciones han entrado en plena vigencia y son de aplicación obligatoria para todo el personal contratado por Paz y Desarrollo, tanto en España como en los países donde la organización lleva a cabo sus proyectos.

El protocolo ser **revisará y actualizará periódicamente** cada 3 años o según cambios en la normativa y experiencias y necesidades de la organización para asegurar su relevancia y efectividad continua.

7. Referencias bibliográficas

Antares Foundation. (2012). Managing Stress in Humanitarian Workers. Guidelines for Good Practice

Connorton, E., Perry, M. J., Hemenway, D., & Miller, M. (2012). Humanitarian Relief Workers and Trauma-related Mental Illness. Epidemiologic Reviews, 34(1), 145–155.

Kitchener, B. A., & Aid, M. H. F. (2010). Mental Health First Aid Manual. ORYGEN Youth Health Research Centre.

McHugh, R. K., & Weiss, R. D. (2019). Alcohol Use Disorder and Depressive Disorders. Alcohol Research: Current Reviews, 40(1), arcr.v40.1.01.

Organización Mundial de la Salud, War Trauma Foundation, & Visión Mundial Internacional. (2012). Primera ayuda psicológica: Guía para trabajadores de campo.

PyD. (2022). Regulación de condiciones de trabajo en Paz y Desarrollo 2022–2024.

PyD. (2023, Octubre). Lineamientos de viajes internacionales de Personal en sede y oportunidades de teletrabajo ocasional en países de intervención.

WHO. (2022). World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All (1st ed). World Health Organization.

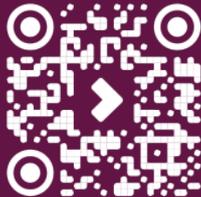




(+34) 629 346 569

pazydesarrollo.org
informacion@pazydesarrollo.org

 @pazydesarrolloongd
  @pazydesarrollo
 /PazyDesarrolloONGD



**Dándonos
tu punto
de apoyo,
movemos
el mundo**

Paz y Desarrollo © 2024