

PLAN DE CULTURA ORGANIZACIONAL 2024 DEL FONDO DE ASEGURAMIENTO EN SALUD DE LA POLICÍA NACIONAL EL PERÚ – SALUDPOL.



Oficina de Administración

2024



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”.
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ÍNDICE

- I. INTRODUCCIÓN.....3
- II. BASE LEGAL.....4
- III. ALCANCE.....4
- IV. OBJETIVOS.....4
- V. CICLO DE TRABAJO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.....5
- VI. PLANIFICACIÓN.....5
- VII. INTERVENCIÓN.....7
- VIII. PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL.....9
- IX. RESPONSABILIDADES.....9
- X. PRESUPUESTO.....9
- XI. EVALUACIÓN.....9
- XII. EFECTIVIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.....9
- XIII. ANEXOS.....10





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

I. INTRODUCCIÓN

El Plan de Cultura Organizacional 2024 del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú-SALUDPOL, el mismo que se crea con el Decreto Legislativo N° 1174 del 7 de diciembre de 2013, en el marco de la Ley de Aseguramiento Universal en Salud y, 1267 y 1601, se adecúa al Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú a los alcances de la normatividad vigente, reconociéndose su personería jurídica de derecho público interno, adscrito al Ministerio del Interior a través de la Policía Nacional del Perú. Cuenta con autonomía técnica, administrativa, económica, financiera, presupuestal y contable.

La cultura organizacional es la esencia de cada entidad pública y está presente en todas las acciones que realizan sus servidores. Si se gestiona adecuadamente, es una fortaleza para cualquier organización, pues ayuda a sus miembros a identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, facilitando la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales.

El Plan de Cultura Organizacional 2024 del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú - SALUDPOL, se basa en los criterios establecidos en la **“Guía para el proceso de gestión de clima y cultura organizacional”** de SERVIR, cuyo objetivo es brindar instrucciones para que las entidades públicas gestionen el proceso de Cultura y Clima Organizacional que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Para el desarrollo de sus actividades, SALUDPOL cuenta con una estructura funcional dentro de la cuales se encuentra la Oficina de Administración, la cual, a través de la Unidad de Recursos Humanos, implementa sus funciones en materia de Cultura y Clima Organizacional, en concordancia con los objetivos estratégicos del SALUDPOL.

En consecuencia, la Unidad de Recursos Humanos es el órgano de apoyo encargado de formular, proponer y supervisar las políticas, normas, planes y otros instrumentos administrativos relacionados con la planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación y gestión de relaciones humanas y sociales, por lo cual el proceso de Cultura Organizacional forma parte del subsistema de gestión de relaciones humanas y sociales, para cuyo efecto, se contará con el apoyo participativo de todos los Órganos del SALUDPOL, para así promover un ambiente de trabajo agradable que permita desarrollar el potencial de los/las servidores/as de la entidad.

II. BASE LEGAL

- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
- Ley N° 28983 “Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres”
- Decreto Legislativo N° 1057 –Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de Servicios.
- Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por la Ley N° 29430
- Ley N° 29973, Ley General de la Persona con discapacidad.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicio, modificado por Decreto Supremo 065-2011PCM.
- Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con discapacidad.
- Decreto Supremo N° 021-2021-MIMP, Reglamento que aprueba Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.
- Decreto Legislativo N°1174, con fecha 7 de diciembre de 2013, Ley de Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú-SALUDPOL, modificada por los Decretos Legislativos N°1230 y 1267.
- Decreto Legislativo N.° 1601, con fecha 20 de diciembre del 2023, tiene por objeto establecer medidas destinadas a fortalecer el Régimen de Salud de la Policía Nacional del Perú, para mejorar la atención de la salud del personal policial y sus beneficiarios.
- Decreto Supremo N°002-2015-IN con fecha 27 de enero del 2015, el cual aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1174, Ley del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú-SALUDPOL.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Resolución Ministerial N.° 158-2019-IN, el cual aprueba El Manual de Operaciones del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú-SALUDPOL.
- Resolución de Gerencia General N° 014-2019-IN-SALUDPOL-GG, que aprueba las Funciones del Tercer Nivel Organizacional de los siguientes órganos: Órgano de Alta Dirección, Órganos de Administración Interna, Órganos Desconcentrados, cuyo anexo forma parte integrante de la presente resolución.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la Guía para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional.
- Resolución de Directorio N.° 011-2023-IN-SALUDPOL-PD, que aprueba la “Ampliación del Horizonte Temporal del Plan Estratégico del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú – SALUDPOL al año 2026”.

III. ALCANCE

El alcance del presente documento contempla a todos los trabajadores que se encuentren bajo las diferentes modalidades contractuales existentes en el fondo de Aseguramiento en salud de la policía nacional del Perú.

IV. OBJETIVOS

El Plan de Cultura Organizacional 2024 del SALUDPOL, se encuentra articulado al Objetivo Estratégico **OE.04. Fortalecer la Implementación del Sistema Integrado de Gestión (SIG), a través de la modernización de la gestión pública, transparencia, transformación digital, así como el posicionamiento institucional del SALUDPOL**, del Plan Estratégico 2022-2026 del SALUDPOL, aprobado mediante la Resolución de Directorio N°0011-2023-IN-SALUDPOL-PD.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

4.1. OBJETIVO GENERAL

Promover, reforzar y ejecutar acciones para incentivar la cultura organizacional deseada en los/as trabajadores/as del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional-SALUDPOL.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar una cultura organizacional en base a las normas de ética e integridad en los servidores/as de SALUDPOL en relación a la dimensión normas.
- Promover una cultura inclusiva en los/as servidores/as en SALUDPOL en relación a la dimensión comunicación.
- Impulsar una cultura libre de hostigamiento y sin violencia en SALUDPOL en relación a la dimensión practicas compartidas.
- Promover actitudes que favorezcan los valores de los servidores/as de SALUDPOL en relación a la dimensión valores.
- Impulsar y reforzar la cultura organizacional deseada de SALUDPOL en relación a la dimensión líderes.

V. CICLO DE TRABAJO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

El ciclo de trabajo del presente Plan de Cultura Organizacional 2024 del SALUDPOL, tiene un periodo de vigencia que corresponde al año 2024 a partir de la fecha de formalización mediante Resolución de Gerencia general. A continuación, se muestra el ciclo con las fases de trabajo respectivas:

VI. PLANIFICACIÓN

6.1 ELEMENTOS QUE INCIDEN EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional se estudia en base a una serie de elementos culturales, que varían de acuerdo a las bases teóricas y conceptuales acerca del tema. En ese sentido, se ha considerado los siguientes elementos culturales propuestos por SERVIR.

A) VALORES

Los valores corporativos son esenciales en la cultura organizacional, ya que guían el comportamiento de los empleados. Estos valores pueden estar establecidos en el Plan Estratégico de la entidad o sector y están vinculados a los objetivos de la organización.

B) PRACTICAS COMPARTIDAS

Son actividades que se derivan de los valores o creencias existentes y buscan plasmar esos valores en acciones específicas. Por ejemplo, podría tratarse del reconocimiento de una acción positiva o la celebración de un logro destacado

C) LIDERES

Son individuos que han influido de manera significativa en la organización y que sirven como modelos a seguir para los empleados. Este aspecto permite establecer las cualidades de personalidad deseables en el personal de la entidad.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

D) NORMAS

Son normas que establecen las pautas para el comportamiento de los empleados de la entidad. Estas normas deben considerar la Ley del Código de Ética de la Función Pública y otras regulaciones relacionadas con la integridad en el Estado, así como el Reglamento Interno de Servidores Civiles o su equivalente.

E) COMUNICACIÓN

Define la forma de intercambio de información en la entidad. Cada organización tendrá los canales de comunicación adecuados a las características que posea su propia cultura organizacional.

6.2 CULTURA ORGANIZACIONAL DESEADA

Fomentar la integración, el respeto, la tolerancia y el trabajo en equipo entre los servidores de SALUDPOL. La Unidad de Recursos Humanos, en cumplimiento de las normativas, ha definido las características deseadas para la cultura organizacional de la entidad, las cuales están relacionadas con los elementos culturales mencionados previamente, así como con la visión y objetivos a nivel de Estado.

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DESEADA
VALORES	<ul style="list-style-type: none">• Respeto: Proporcionar un trato digno, cordial y humano; reconociendo, valorando y garantizando los derechos de las personas. Acatamiento del marco normativo que regula el funcionamiento de la administración pública.• Integridad: Proceder con honestidad, objetividad e imparcialidad, tanto en la práctica cotidiana como en la toma de decisiones, guardando coherencia entre lo que se dice y hace.• Calidad: Cumplimiento de estándares previamente definidos orientados a la satisfacción del usuario y al interés colectivo.• Eficiencia: Capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, optimizando los ya existentes.• Excelencia: Realización del servicio público demostrando no sólo eficiencia, sino que también conocimiento y experiencia en relación con el campo en 44 que se lleva a cabo dicho servicio.
PRÁCTICAS COMPARTIDAS	Reconocimiento a servidores por su compromiso y entrega en fechas importantes: <ul style="list-style-type: none">• Día de la madre (2do domingo de mayo)• Día del servidor público (29 de mayo)• Día del padre (3er domingo de junio)• Fiestas Patrias• Aniversario SALUDPOL (07 de diciembre)• Navidad y Año nuevo



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ELEMENTO	CARACTERÍSTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DESEADA
LÍDERES	Líderes de la entidad reconocidos como empáticos y carismáticos. Se busca generar un espíritu de trabajo en equipo entre los líderes de la organización.
NORMAS	Si bien existe un Reglamento Interno de Trabajo, se considera cumplir con las siguientes normas que es fundamental para la entidad: <ol style="list-style-type: none">1. Respeto mutuo2. Cumplimiento de procedimientos3. Código de Ética de la Función Pública
COMUNICACIÓN	Política de "puertas abiertas" entre los/las servidores/as del fondo de Aseguramiento de la Policía Nacional del Perú - SALUDPOL y los líderes de la organización, para estrechar la comunicación entre todos los niveles de la entidad. Se busca que la entidad promueva el intercambio de experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas entre sus trabajadores.

VII. INTERVENCIÓN

A través de la Unidad de Recursos Humanos se han previsto desarrollar las técnicas adecuadas para recolectar información que permita mejorar y diagnosticar la cultura organizacional existente; es así que, para determinar las acciones que permitan contribuir al fortalecimiento de la Cultura Organizacional en SALUDPOL, se hizo necesario determinar el comparativo entre la cultura deseada y la existente, dando como resultado la identificación de brechas institucionales en la materia.

7.1. ELABORACION DEL PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

ELEMENTO CULTURA: VALORES		
CULTURA DESEADA	CULTURA EXISTENTE	BRECHA
Valores: Conocimiento de los cinco valores enunciados en el Plan Estratégico 2024-2026: <ul style="list-style-type: none">• Respeto• Integridad• Excelencia• Eficiencia• Calidad	Los servidores de la entidad revelan recordación media y definición de los valores de la entidad. -Dispersión en los valores institucionales.	Se debe trabajar los valores principales, así como los de responsabilidad, y vocación de servicio. Además, es necesario reforzar el valor de compromiso y promover no solo el conocimiento de los valores, si no la interiorización de los mismos y de sus definiciones.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”.
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ELEMENTO CULTURA: PRÁCTICAS COMPARTIDAS		
CULTURA DESEADA	CULTURA EXISTENTE	BRECHA
Prácticas compartidas por todo el personal, independientemente del área a la que pertenecen, régimen laboral, género, antigüedad, entre otros	Reforzar las actividades físicas como las olimpiadas, concursos que fomenten el compromiso y las prácticas compartidas de los servidores.	Recuperar el espíritu de integración mediante las prácticas compartidas

ELEMENTO CULTURA: LÍDERES		
CULTURA DESEADA	CULTURA EXISTENTE	BRECHA
Líderes visionarios que sirvan de guía, que respeten al/la servidor/a y que sean ejemplo de integridad, respeto, compromiso, excelencia, transparencia e identidad institucional.	Diferentes estilos de Liderazgo.	Contar con dos o tres aspectos compartidos por todos los líderes de SaludPol.

ELEMENTO CULTURA: NORMAS		
CULTURA DESEADA	CULTURA EXISTENTE	BRECHA
Respeto por las normas, políticas y actuación de acuerdo a ley.	Respeto por las normas.	No se observa alguna brecha, en los casos de incumplimiento, hay un área que se encarga de velar por su cumplimiento.

ELEMENTO CULTURA: COMUNICACIÓN		
CULTURA DESEADA	CULTURA EXISTENTE	BRECHA
Comunicación oportuna, fluida, transparente, digital, al servicio de los trabajadores.	La comunicación varía de acuerdo a las direcciones/oficinas/idades y a la influencia que tiene cada líder.	Mejorar la comunicación entre las direcciones/oficinas/idades.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

VIII. PLAN DE ACCIÓN DE CULTURA ORGANIZACIONAL

El presente documento que contiene las acciones del Plan de Cultura Organizacional programadas para el año 2024, se difundirá a los servidores/as a través de la red social de comunicación interna y la página web de SALUDPOL. Asimismo, de manera anticipada a la oportunidad de ejecución, la Unidad de Recursos Humanos comunicará a los servidores/as sobre las acciones a desarrollar. (Ver anexo 1).

IX. RESPONSABILIDADES

La Unidad de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, es la responsable de que se implemente el plan establecido. Es importante considerar que algunas de las acciones previstas se pueden ejecutar en otros procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (por ejemplo, comunicación interna, bienestar, entre otros).

X. PRESUPUESTO

Para la implementación de las acciones del Plan de Cultura Organizacional 2024 del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú-SALUDPOL, se ha establecido como meta desarrollar trece (13) acciones que contribuyan a la implementación de la cultura organizacional de la IAFAS. Asimismo, las acciones previstas en el Plan de Acción de la Cultura Organizacional 2024 del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú-SALUDPOL, no demandan presupuesto, debido a que serán ejecutadas a través de actividades sustantivas de la Unidad de Recursos Humanos de la Oficina de Administración.

XI. EVALUACIÓN

Se realizará un seguimiento permanente a la programación de acciones, a través de la presentación de un informe anual, utilizando la metodología de encuesta virtual y/o presencial, con una muestra de los participantes en dichas actividades, a fin de implementar posteriores mejoras, acompañados de estrategias que permitan sostener o mejorar los resultados obtenidos. Por tal motivo, la evaluación de las actividades se centra en el nivel de participación y satisfacción del público objetivo a quien se dirige la actividad.

XII. EFECTIVIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Al finalizar el periodo de la ejecución de las acciones dadas, la Unidad de Recursos Humanos o la que haga sus veces, reúne información que facilite la evaluación de las acciones implementadas. La Cultura Organizacional es la forma característica de pensar y actuar en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas, normas, símbolos, entre otros, que adoptan y comparten los miembros de una organización. La gestión de la cultura organizacional comprende la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejora del proceso.

La cultura organizacional es la esencia de cada entidad pública y está presente en todas las acciones que realizan sus servidores. Si se gestiona adecuadamente, es una fortaleza para cualquier organización, pues ayuda a sus miembros a identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados, facilitando la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos organizacionales.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

XIII. ANEXOS

- **Anexo 01:** Plan de Acción de Cultura Organizacional 2024 del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú-SALUDPOL.





PERÚ

Ministerio del Interior

Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú - SALUDPOL

Gerencia General

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”.
“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

ANEXO 01:

Plan de Acción de Cultura Organizacional 2024 del Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú-SALUDPOL

Elementos y/o características culturales a incidir	Acciones planteadas	Periodicidad y/o fecha tentativa						Evaluación
		Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Total	
VALORES	Semana de valores institucionales: Difusión de valores institucionales respeto, Integridad, Excelencia, Eficiencia y Calidad.	X	X	X	X	X	5	N.º Porcentaje de acierto de cuestionario sobre difusión de valores institucionales.
	Reconocimiento interno a personal con participación más activa y de impacto positivo en el desarrollo de la difusión de valores (DIPLOMA)		X		X		2	N.º Porcentaje de acierto de encuesta sobre reconocimiento de valores institucionales.
	Diagnóstico de cultura organizacional actual	X					1	N.º Porcentaje de acierto de cuestionario sobre el diagnostico de cultura organizacional.
PRÁCTICAS COMPARTIDAS	Tú, eres importante (CUMPLEÑOS)	X	X	X	X	X	5	N.º Porcentaje de acierto en encuesta sobre concursos institucionales y fechas conmemorativas
	Juntos reconocemos las profesiones y oficios	X	X	X	X	X	5	
	Concurso “Construyendo nacimientos con creatividad”					X	1	
	Concurso entre oficinas “Guardianes del reciclaje”.				X		1	N.º Porcentaje de acierto en encuesta sobre concursos institucionales y fechas conmemorativas
	Fechas conmemorativas: Día de la madre. Día del padre. Día del servidor público. Fiestas Patrias.	X	X	X	X	X	5	



PERÚ

Ministerio del Interior

Fondo de Aseguramiento en Salud de la Policía Nacional del Perú - SALUDPOL

Gerencia General

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”.

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Elementos y/o características culturales a incidir	Acciones planteadas	Periodicidad y/o fecha tentativa						Evaluación
		Ago	Set	Oct	Nov	Dic	Total	
	Día de la canción criolla. Aniversario SALUDPOL. Navidad. Año nuevo.							
LÍDERES	Implementar reuniones quincenales en cada área, donde los/las jefes/as presenten a su equipo (directo e indirecto) los avances en la gestión.	X2	X2	X2	X2	X2	10	N.º Porcentaje de acierto en encuesta sobre reuniones quincenales de equipo.
NORMAS	Yo también tengo derechos, Difusión del Reglamento Interno de servidores civiles- SALUDPOL.			x			1	N.º Porcentaje de acierto en encuesta sobre charlas de ética, anticorrupción y reglamento interno de servidores civiles- SALUDPOL. 0
	Charlas sobre ética, anticorrupción y cumplimiento de procedimientos como parte del programa.				x		1	
COMUNICACIÓN	Difusión de los lineamientos del lenguaje inclusivo para la adopción en las comunicaciones internas de la entidad.		x				1	N.º Porcentaje de acierto en encuesta sobre sensibilizaciones en salud mental.
	Sensibilización en temas de Salud Mental.	x			x		2	