



PERÚ Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

DOCUMENTO TÉCNICO: PLAN ANUAL DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL "HONORIO DELGADO-HIDEYO NOGUCHI"



2025



CONTROL DEL DOCUMENTO

RUBRO	A CARGO DE	FECHA	V. B.
ELABORADO POR	Oficina de Personal / Equipo de Cultura y Clima Organizacional	27 / 02 / 2025	 
REVISADO POR	Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico / Equipo de Planeamiento y Gestión Institucional	24 / 04 / 2025	 
APROBADO POR	Dirección General	21 / 05 / 2025	 B. MISAICO R



INDICE

I. INTRODUCCION	Pag. -4
II. FINALIDAD	Pag. 5
III. OBJETIVOS	Pag. 5
3.1 OBJETIVO GENERAL	
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	
IV. BASE LEGAL	Pag. 5
V. AMBITO DE APLICACION	Pag. 6
VI. CONTENIDO	Pag. 7 -18
VI.1 Estrategia	
VI.2 Actividades	
V.3 Indicadores	
VII ANEXOS	Pag. 19



DOCUMENTO TECNICO
PLAN ANUAL DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO
NACIONAL DE SALUD MENTAL
"HONORIO DELGADO-HIDEYO NOGUCHI"-2025

I. INTRODUCCION

El Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi" es una entidad especializada en salud mental, innovadora que contribuye al desarrollo de la población peruana, es un órgano descentralizado del Ministerio de Salud (MINSA), de alcance nacional que desarrolla investigación científica, docencia, innovación y perfeccionamiento tecnológico; brinda atención altamente especializada integrándose a la red científica nacional e internacional. 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.

El Plan de Cultura y Clima Organizacional para el periodo 2025 busca fortalecer el ambiente laboral por medio de la generación de acciones que impacten en la calidad de la experiencia del servidor y la gestión del líder, así como la generación de espacios de conocimiento, reconocimiento e integración que consoliden las relaciones laborales y la comunicación organizacional a fin de contribuir a la mejora de la motivación y el compromiso del personal, reflejándose positivamente en los resultados de la estrategia de la entidad.

El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.

Se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación, actualización y verificación, necesarios para la elaboración de un estudio de clima organizacional, cuyo objetivo principal es identificar las percepciones de los trabajadores, para definir planes de acción orientadas a mejorar aspectos que afectan negativamente el anormal desarrollo de la organización y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable que motiva a todos.

En el Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi" en cumplimiento a lo dispuesto en la normatividad vigente, se realizaron los estudios de clima organizacional en los años 2009 al 2024 los mismos que han servido para poder formular actividades en los Planes Operativos a fin de realizar intervenciones y acciones de mejora en base a los resultados.

El Capital humano es el principal recurso de toda organización.





II. FINALIDAD

El plan de Cultura y Clima Organizacional tiene como finalidad crear un entorno laboral agradable lograr que los trabajadores se sientan parte importante de la entidad favoreciendo así la productividad y el desempeño laboral de los servidores, y que compartan y vivan la misma cultura organizacional, y se creen lazos y compromisos para el logro de los objetivos.

III. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Promover la integración e identificación Institucional del Personal.

Fortalecer la cultura organizacional y mejorar el clima laboral,

Promoviendo Valores Institucionales, comunicación y bienestar entre los trabajadores.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.- Identificar las fortalezas, debilidades y oportunidades en la Cultura y Clima Organizacional para establecer estrategias adecuadas.
- 2.- Fortalecer la experiencia de los servidores relacionado al Desarrollo profesional, el reconocimiento y el equilibrio de la vida personal y laboral.
- 3.-Fomentar el estilo de vida saludable entre los servidores.
- 4.- Fomentar hábitos que contribuyan al bienestar físico y mental promoviendo su cuidado integral.

IV. BASE LEGAL

- Ley N° 27657, Ley del Ministerio de Salud.
- Ley N° 26842, Ley General de Salud.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, QUE APRUEBA EL Reglamento General De la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR PE, que formaliza la
- APROBACION DE LA Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, Sistema





PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Instituto Nacional
de Salud Mental
"Honorio Delgado - Hideyo Noguchi"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

- Administrativo de Recursos Humanos-SERVIR, Normas, para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 036-2017-SERVIR-PE, que aprueba los Lineamientos para la Gestión del Proceso de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, que formaliza la aprobación de la Directiva N° 002-2014-SERVIR-GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2017-SERVIR-PE, que aprueba la "Guía para la Gestión de Procesos de Cultura y Clima Organizacional del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".
- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-servir-pe, del Informe Técnico N°203-2017-SERVIR/GDSRH. Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna.
- Resolución Ministerial N° 462-2006/MINSA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Instituto de Salud Mental "Honorio Delgado Hideyo Noguchi".
- Resolución Ministerial N° 468-2011/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. Versión 2.
- Resolución Ministerial N°095-2012/MINSA, que aprueba la Guía Técnica para la elaboración de Proyectos de Mejora y la aplicación de Técnicas y Herramientas para la Gestión de la Calidad. Resolución Ministerial N° 626-2015/MINSA, que aprueba el Documento Técnico: Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima Organizacional.
- Resolución Directoral N°256-2016-DG/INSM-HD-HNI, que implementa el Equipo de Cultura y Clima Organizacional, como parte del Subsistema Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, dependiendo Funcional y Orgánicamente de la Oficina de Personal del INSM"-HD-HN".
- Resolución Ministerial 826-2021/MINSA que aprueba el documento denominado "Normas para la Elaboración de Documentos Normativos del Ministerio de Salud".
- Resolución Ministerial N° 090-2022/MINSA, Directiva Administrativa N° 326-MINSA/OGPPM-2022, Directiva para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el MINSA".

V. AMBITO DE APLICACION

El presente Documento Técnico: Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional Del Instituto de Salud Mental "HD-HN" -2025, tiene como ámbito de aplicación a las unidades orgánicas del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi"





VI. CONTENIDO

6.1 ASPECTO TÉCNICOS CONCEPTUALES

- Cultura Organizacional: Representa la forma característica de pensar y hacer las cosas en una entidad, en base a principios, valores, creencias, conductas Normas, símbolos, entre otros, que adopten y comparten los miembros de una Organización incluye la identificación, definición, promoción y medición de la cultura organizacional y los planes de acción de mejoras del proceso.
- Clima Organizacional: Orientado a mantener o mejorar la percepción colectiva de satisfacción de los servidores civiles sobre el ambiente de trabajo, comprende el compromiso de la alta dirección para el desarrollo de este proceso, la medición y análisis del clima organizacional, la comunicación de resultados y el desarrollo de planes de acción de mejora del proceso.
- Servidora civil: Personal que se encuentra bajo el régimen del Decreto Legislativo N°276, del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios: y de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

6.2 ANALISIS DE LA SITUACION ACTUAL DEL ASPECTO ADMINISTRATIVO

6.2.1. Antecedentes

A nivel nacional se vienen desarrollando estudios de clima organizacional En los establecimientos de salud, de allí su importancia que tiene la investigación sobre el desenvolvimiento de las organizaciones en aspectos de estructura organizativa, sistemas de estímulo y relaciones interpersonales, entre otros contribuyendo en una mayor satisfacción de los usuarios y eficacia de los procesos.

Asimismo, se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación actualización y verificación, necesarios para la elaboración de un estudio de clima organizacional, cuyo objetivo principal es identificar las percepciones de los servidores, para definir planes de acción orientadas a mejorar aspectos que afectan negativamente desarrollo de la organización y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables que permitan mejores condiciones de trabajo y de los procedimientos existentes, así como lograr satisfacción y cubrir las expectativas de los servidores y usuarios de la institución.



PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Instituto Nacional de Salud Mental "Honório Delgado - Hideyo Noguchi"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

6.2.2 Problemas

Se tomo en cuenta los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional aplicada en el INSM-HD-HN, la misma que se realizó en el periodo del 20 de noviembre al 15 de diciembre de 2024.

Para ello se contó con la participación de todas las unidades orgánicas de la institución, alcanzando una participación del 40.2% de la población según se muestra en la siguiente ficha

CUADRO N° FICHA TÉCNICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL INSM "HD-HN"

Encuesta de Clima Organizacional (EDCO)

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

Nombre de la Institución:	INSM "HD-HN"	
N° de personas que laboran en la Institución:	664	
Método de Recolección:	Auto aplicado	
Fecha de inicio de la medición:	18/11/2024	
Fecha de término de la medición:	20/12/2024	
N° Total de Encuestas Realizadas:	165	
N° Encuestas Validadas (Escala L):	165	
Porcentaje de Personal Encuestado:	24.8%	
Muestreo Probabilístico:	Aleatorio Simple	
Tamaño de Muestra requerido:	410	
± Error de estimación muestral:	3.0%	
Nivel de Confianza:	95.0%	
Porcentaje de muestra alcanzado:	40.2%	
N° de Encuestas Aplicadas	165	%
Validadas (Escala L):	165	100.0%
No Validadas (Escala L):	0	0.0%

Fuente: Aplicativo Clima Organizacional- V. 02.

En la encuesta de Clima Organizacional se consideró las siguientes variables y dimensiones.





**CUADRO N°1
VARIABLES Y DIMENSIONES DE LA ENCUESTA
DEL CLIMA ORGANIZACIONAL 2024**

VARIABLES	DIMENSIONES
POTENCIAL HUMANO	Liderazgo Innovación Recompensa Confort
DISEÑO ORGANIZACIONAL	Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN	Identidad Conflicto y cooperación Motivación

Según el Informe del Estudio de Clima Organizacional 2024, las dimensiones priorizadas corresponden a los resultados de clima adverso en rojo y en ámbar. Las dimensiones en verde no requieren de ninguna intervención debido a que el resultado es saludable, según se muestra en el cuadro siguiente.

**CUADR N° 02
PRIORIZACION DE DIMENSIONES SEGÚN PUNTUACION Y CLIMA ADVERSO**

	VARIABLE / DIMENSION	RANGO DE PUNTUACION	EVALUACION DE LA PUNTUACION			PUNTUACION	EVALUACION DE CLIMA	CLIMA ADVERSO [0 a 1]	PRIORIDAD DE INTERVENCION
			No Saludable	Por mejorar	Saludable				
Priorización de Dimensiones:									
Dim 10	Remuneración	2 a 8	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	4.17	Por Mejorar	0.638	1
Dim 9	Recompensa	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	6.42	Por Mejorar	0.620	2
Dim 6	Innovación	4 a 16	Menos de 8	8 a 12	Más de 12	9.57	Por Mejorar	0.536	3
Dim 11	Toma de Decisiones	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	4.88	Por Mejorar	0.520	4
Dim 7	Liderazgo	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	5.02	Por Mejorar	0.496	5
Dim 2	Conflicto y Cooperación	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	5.70	Por Mejorar	0.384	6
Dim 8	Motivación	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	8.58	Por Mejorar	0.380	7
Dim 1	Comunicación Organizacional	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	8.65	Por Mejorar	0.372	8
Dim 3	Confort	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	5.93	Por Mejorar	0.345	9
Dim 5	Identidad	3 a 12	Menos de 6	6 a 9	Más de 9	10.22	Saludable	0.198	10
Dim 4	Estructura	2 a 8	Menos de 4	4 a 6	Más de 6	6.93	Saludable	0.178	11

6.2.3. Causas del problema

Los Resultados según Priorización por Dimensiones, tenemos: Dim 10 Remuneración, Dim9 Recompensa, Dim6 conflicto y cooperación, Dim8 motivación, Dim1 Comunicación Organizacional y Dim3 Confort POR MEJORAR, las cuales se sustenta en los resultados de





PERÚ

Ministerio
de SaludViceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en SaludInstituto Nacional
de Salud Mental
"Honorio Delgado - Hildeyo Noguchi""Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

las preguntas referidas a esta dimensión dirigida a los usuarios internos, según se detallan en el siguiente cuadro:

CUADRO N° 03**RESULTADOS GENERALES SEGÚN LA ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

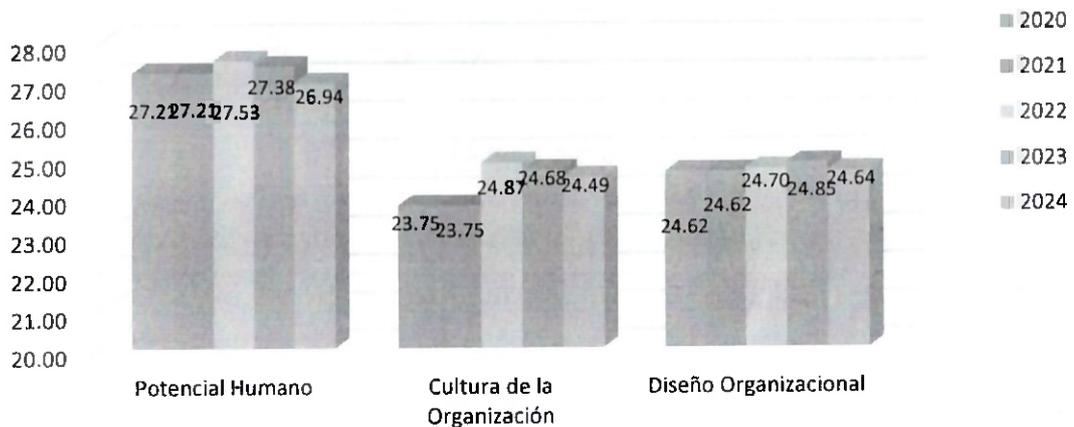
N°	ITEM	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre	No respuesta	TOTAL	PUNTAJE PROMEDIO
1	ITEM 1: Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor que sé hacer	6 1%	22 4%	50 3%	21 2%	0%	165	2 9
2	ITEM 2: Me río de bromas	6 1%	38 2%	42 4%	13 3%	0%	165	2 6
3	ITEM 3: Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	9 1%	32 7%	40 6%	17 6%	0%	165	2 7
4	ITEM 4: La innovación es característica de nuestra organización	9 1%	56 4%	24 8%	9 7%	0%	165	2 4
5	ITEM 5: Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas	1 2%	52 7%	39 4%	6 7%	0%	165	2 5
6	ITEM 6: Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	32 7%	38 2%	17 0%	12 1%	0%	165	2 1
7	ITEM 7: Mi jefe está disponible cuando se le necesita	9 1%	23 6%	48 5%	18 8%	0%	165	2 8
8	ITEM 8: Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable	7 9%	32 1%	43 6%	16 4%	0%	165	2 7
9	ITEM 9: Las cosas me salen perfectas	4 2%	49 1%	42 4%	4 2%	0%	165	2 5
10	ITEM 10: Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	0 0%	3 6%	39 4%	57 0%	0%	165	3 5
11	ITEM 11: Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	9 7%	32 1%	45 5%	12 7%	0%	165	2 6
12	ITEM 12: Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	8 5%	50 9%	32 1%	8 5%	0%	165	2 4
13	ITEM 13: Las tareas que desempeño corresponden a mi función	0 0%	6 7%	46 7%	46 7%	0%	165	3 4
14	ITEM 14: En mi organización participo en la toma de decisiones	17 0%	50 3%	27 3%	5 5%	0%	165	2 2
15	ITEM 15: Estoy sonriente	0 0%	15 2%	63 6%	21 2%	0%	165	3 1
16	ITEM 16: Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	23 6%	57 6%	14 5%	4 2%	0%	165	2 0
17	ITEM 17: Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	13 9%	48 5%	31 5%	6 1%	0%	165	2 3
18	ITEM 18: La limpieza de los ambientes es adecuada	1 8%	24 2%	53 3%	20 6%	0%	165	2 9
19	ITEM 19: Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	13 3%	56 4%	21 8%	8 5%	0%	165	2 3
20	ITEM 20: Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	7 9%	23 0%	48 5%	20 6%	0%	165	2 8
21	ITEM 21: Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	33 3%	53 9%	10 9%	1 8%	0%	165	1 8
22	ITEM 22: Cometo errores	8 5%	86 1%	3 6%	1 8%	0%	165	2 0
23	ITEM 23: Estoy comprometido con mi organización de salud	0 0%	3 0%	26 7%	70 3%	0%	165	3 7
24	ITEM 24: Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito	1 8%	37 0%	38 8%	22 4%	0%	165	2 8
25	ITEM 25: En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	3 0%	17 6%	55 8%	23 6%	0%	165	3 0
26	ITEM 26: Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	0 0%	32 1%	47 9%	20 0%	0%	165	2 9
27	ITEM 27: Mi salario y beneficios son razonables	29 1%	43 0%	18 2%	9 7%	0%	165	2 1
28	ITEM 28: Cuando he encontrado algo lo devuelvo a su dueño	0 0%	1 2%	11 5%	87 3%	0%	165	3 9
29	ITEM 29: Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o	10 3%	39 4%	29 7%	20 6%	0%	165	2 6
30	ITEM 30: Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	16 4%	39 4%	27 3%	17 0%	0%	165	2 4
31	ITEM 31: Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	0 0%	3 0%	21 2%	75 8%	0%	165	3 7
32	ITEM 32: He mentido	31 5%	54 5%	9 7%	4 2%	0%	165	1 9
33	ITEM 33: Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1 8%	18 2%	55 8%	24 2%	0%	165	3 0
34	ITEM 34: Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	0 0%	3 0%	33 9%	63 0%	0%	165	3 6





1. Las tres variables – De la Cultura de la Organización, mostró un puntaje en el año 2020 de 23.75, igual que del año 2021 que nos muestra el indicador de 23.75, el 2022 de 24.87, el 2023 de 24.67 y el 2024 de 24.49; en la Variable de Potencial Humano en el año 2020 el indicador es de 27.21, mientras que en el 2021 un indicador de 27.21, en el año 2022 de 27.53, en el año 2023 de 27.38 y en el año 2024 de 26.94 y en Diseño Organizacional en el año 2020 nos muestra un indicador de 24.62, en el 2021 de 24.62, en el año 2022 de 24.70, en el año 2023 de 24.85 y en el año 2024 de 24.64. Las tres variables se han mantenido casi en relación a los años anteriores encontrándose las tres en ámbar en la condición "por mejorar".

GRÁFICO N° 1 COMPARATIVO DE LAS VARIABLES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL INSM "HD-HN" 2020 - 2024



Según la última encuesta de Clima Organizacional correspondiente al año 2024, Se analizan las variables del Clima Organizacional, teniendo en cuenta Resultado.

- En la variable potencial Humano todas las dimensiones están en ámbar.
- Comprende las dimensiones Liderazgo, Innovación, Recompensa y Confort
- Condición "por mejorar". La dimensión Innovación con (9.72%) tiene el alto índice Clima Organizacional
- El más bajo es Liderazgo con (5.15%), confort (5.99%) y Recompensa (6.51%)
- En la variable Diseño Organizacional las dimensiones se encuentran en ámbar – condiciones por mejorar, Remuneración (4.21%), toma de decisiones (4.99%) y comunicación Organizacional (8.75%).
- En la variable Cultura de la Organización, las dimensiones: Conflicto y Cooperación (5.75%) y Motivación (8.66%), se encuentran en ámbar – condición por mejorar.





6.2.4. Población o entidad objetivo

El Plan Anual abarca a todos los servidores civiles de las diferentes Unidades orgánicas del INSM-HD-HN cualquiera sea su régimen laboral y/o contractual con la entidad.

**Cuadro N° 04
CANTIDAD DE SERVIDORES POR REGIMEN LABORAL**

REGIMEN	NORMA	CANTIIDAD
Laboral	Decreto Legislativo N° 276	
	Decreto Legislativo N° 1057 Ley N°30057	
TOTAL DE SERVIDORES CIVILES		684

6.2.5 Alternativas de solución

Las prioridades de las dimensiones se determinan por los puntajes mas bajos, es decir, aquellos en los cuales hay una brecha por mejorar más amplias. En este sentido las estrategias de mejora solo se harán para las áreas priorizadas.

ALTERNATIVAS:

1.- Desarrollar acciones de mejora en los siguientes aspectos.

- a) **Recompensa:** Es la medida en que la organización utiliza más el premio incentivando a generar un clima apropiado en la organización; Asimismo se recomienda trabajar la aplicación de incentivos laborales diferenciados en los casos de aquellos servidores que ejercen cargos de responsabilidad y horas de movilidad.
Generar canales de comunicación formal a fin de no forzar conflictos constantes, presencia de rumores o malas intenciones.
 - b) **Liderazgo:** Se debe formar grupos de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus objetivos y metas, trabajar la aplicación de procesos de gestión estratégica en los diferentes servicios a fin de mejorar la consecución de resultados que correspondan a las necesidades, también se puede, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar.
 - c) **Innovación:** Hay que actualizar ideas para mejorar o crear nuevas formas a efectos de innovar, introducir novedades, el personal deberá ser motivado por su jefe inmediato cuando este plantea ideas innovadoras y esto se verá reflejado en el reconocimiento de acuerdo a sus capacidades y habilidades
 - d) **Toma de Decisiones:** El personal debe estar identificado con el desarrollo de sus funciones para la toma de decisiones de manera adecuada.
1. Desarrollar una política en los procesos de Motivación, comunicación organizacional y desarrollo de habilidades para las acciones de mejora en cada Servicio.
 2. Realizar talleres de integración y motivación para promover y fortalecer una cultura organizacional, orientada a lograr en los servidores y colaboradores una plena identificación institucional a fin de que sus servicios sean cada vez de mayor y mejor calidad forjando mejores hábitos de trabajo y cultivando los valores institucionales y es fundamental establecer objetivos claros y específicos, estos objetivos deberán alinearse con las necesidades de los participantes, y esto ayudara a personalizar las actividades.

6.3 ARTICULACION ESTRATEGICA CON LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DEL PEI

El Objetivo General y los Objetivos Específicos del Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado-Hideyo Moguchi-2025, se encuentra alineado al Objetivo Estratégico Institucional del Plan Estratégicos Pai 2019-2025 ampliado del Ministerio de Salud (MINSa) O.E.I.05 Mejorar la gestión y el desarrollo de los Recursos Humanos en salud con énfasis en competencias; y la disponibilidad equitativa en el país





PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi"

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

TABLA N° 1

ARTICULACION ESTRATEGICA DEL PLAN ANUAL DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL "HONORIO DELGADO-HIDEYO NOGUCHI"

PEI Ministerio de Salud		Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional del INSM-HD-HN	
Objetivo Estratégico Institucional	Acción Estratégica	Objetivo General	Objetivo Especifico
O.E.I.0 5Mejora la gestión desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias y la disponibilidad equitativa en el país	AEI 05.01 Plana de dotación en salud acordado con Gobiernos Regionales; implementado	Fomentar condiciones que propicien un buen clima laboral y el bienestar integral de los servidores del instituto	Fomentar una Cultura de equidad e inclusión propiciando en los servidores un entorno laboral y ambiente familiar adecuado
			Fomentar y enriquecer el clima y la cultura organizacional, constituyendo un entorno donde la colaboración, el crecimiento y la satisfacción sean pilares fundamentales para todos los integrantes del Instituto
			Fomentar activamente estilos de vida saludables entre los servidores fomentando hábitos que contribuyan al bienestar físico y mental, promoviendo su cuidado integral
			Establecer el Diagnostico de Cultura y Clima Organizacional

ARTICULACION OPERATIVA CON LAS ACTIVIDADES OPERATIVA DEL POI

El Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado-Hideyo Noguchi – 2025 se encuentra alineado al Plan Operativo Institucional Anual 2025 Consistenciado al PIA del INSM "HD-Aprobado mediante según Resolución Directoral N° 216-2021-DG/INSM-"HD-HN", según se detalla en la siguiente tabla:





PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi"

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

TABLA N°2
ARTICULACION OPERATIVO DEL PLAN ANUAL DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL "HONORIO DELGADO-HIDEYO NOGUCHI"-2025 CON EL POI ANUAL 2025

Table with 6 columns: Actividad Operativa, Categoría Presupuestal, Producto, Actividad Presupuestaria, Objetivo General, and Objetivo Especifico. It details the operational articulation between the 2025 Institutional Operational Plan and the 2025 Annual Culture and Climate Organizational Plan.





6.4 ACTIVIDADES POR OBJETIVOS ESPECIFICOS

Descripción de la actividad operativa

Descripción del Procedimiento

Los procedimientos identificados sobre cultura y clima organizacional según el mapa de procesos del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado – Hideyo Noguchi", en el marco de la Política Nacional de modernización de la Gestión Pública se detalla en la siguiente tabla.

PROCEDIMIENTOS DE CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DE PROCESOS Y SUBPROCESOS
Diagnóstico de Cultura Organizacional
Aplicación y resultados de encuesta
Elaborar proyecto de informe
Planes de Acción de Mejora del Clima y Cultura Organizacional
Plan de Acción de Cultura y Clima Organizacional
Monitoreo del Plan de Alineamiento Cultura y Clima Organizacional
Informe de resultado de la aplicación de encuesta





6.5 PRESUPUESTO

El presupuesto del Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado Hideyo Noguchi 2025, se muestra en la siguiente tabla:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECIFICOS	2025
Ejecutar las acciones para fortalecer la cultura y el clima organizacional que promuevan actividades y espacios que impacten en la calidad de la experiencia del servidor, la gestión del líder y la confianza, con el fin de mejorar la motivación y el compromiso del personal para el logro de los objetivos de la entidad	FOMENTAR	
	Promover una cultura organizacional orientada a la calidad, innovación e inclusión propiciando en los servidores del INSM" HD-HN" un ambiente laboral adecuado.	S/0.00
	Fomentar activamente estilos de vida saludable entre los servidores fomentando hábitos que contribuyan al bienestar físico y mental, promoviendo su cuidado integral	S/0.00
	Fortalecer la experiencia y enriquecer el clima y la cultura organizacional, construyendo un entorno donde la colaboración, el crecimiento y la satisfacción sean pilares fundamentales para todos los trabajadores del INSM"-HD-HN". CINE FORO ➤ CONFERENCIA: MANEJO DE CONFLICTO LABORAL HAGAMOS UN TRATO CON EL BUEN TRATO INTERNO Y EXTERNO	S/1,000
	Establecer el diagnostico de Cultura y Clima Organizacional	S/0.00
	Presupuesto total	S/1,000





6.5 FINANCIAMIENTO

Las actividades establecidas en el Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado. Hideyo Noguchi" -2025, se financiará con cargo al presupuesto Institucional del INSM-HD-HN a toda fuente de financiamiento recursos ordinarios, asignados a la Oficina de Personal de la Oficina Ejecutiva de Administración.

6.6 ACCIONES DE MONITOREO, SUPERVISION Y EVALUACION DEL PLAN

La ejecución de las actividades establecidas en el Plan Anual de Cultura y Clima Organizacional del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado- Hideyo Noguchi 2025", será monitorizada periódicamente, de acuerdo a la Matriz de Seguimiento de Metas Física y Presupuestales adjunta en anexos.

La Oficina de Personal remite un Informe técnico trimestral de las acciones de supervisión del proceso de desarrollo del citado Plan.

La evaluación del presente Plan será semestral y anual, cuyos informes de evaluación se remitan por la Oficina de Personal a la Oficina Ejecutiva de Planeamiento y Presupuesto dentro de los tres (03) días hábiles del mes siguiente de culminado el periodo semestral y anual.

VII. RESPONSABILIDADES

- La Directora General y el Director Ejecutivo de Administración del Instituto Nacional de Salud Mental "HD-HN" tiene la responsabilidad de brindar apoyo para el desarrollo y ejecución del Plan de Cultura y Clima Organizacional.
- El jefe /a de la Oficina de Personal y el jefe del Equipo de Cultura y Clima Organización tiene la responsabilidad de la ejecución, desarrollo, monitoreo y evaluación del presente Plan.
- Los Jefes de Departamento, de Servicios y de Oficinas tienen la responsabilidad de participar, concientizar y brindar facilidades al personal a su cargo en la ejecución del presente Plan.
- El personal asistencial y administrativo bajo cualquier régimen laboral, tiene la responsabilidad de participar activamente durante la ejecución de las actividades del presente Plan.





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTIVIDADES A REALIZAR:

PRIMER TRIMESTRE

Elaboración de Informe y Plan Anual del ECCO-OP-INSM-"HD-HN"

Género y prevención de la violencia. -Charla, que aborda temas como, diferencias biológicas (Sexo) Diferencias sociales y culturales (Género) Preconcepciones sobre comportamientos (Estereotipos de género) Desigualdades sociales

Cualquier acción o conducta, basada en el género y agravada por la discriminación proveniente de la coexistencia de diversas identidades (raza, clase, identidad sexual, edad, pertenencia étnica, entre otras), que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a una persona, tanto en el ámbito público como en el privado

Informe del 1ºer trimestre

SEGUNDO TRIMESTRE

Cine Foro:

Milagros del Cielo

Charla: Rescatando tus valores. - Que aborda el porqué de la pérdida de valores, rescatando acciones concretas para ser combatido, valores, justicia, la igualdad, honestidad.

Informe del 2º do trimestre

TERCER TRIMESTRE

Cine Foro: En busca de la Felicidad

CONFERENCIA:

Manejos de conflicto laboral – Conferencia. que aborda el manejo de conflictos implica gestionar desacuerdos para minimizar su impacto negativo, aliviar tensiones y lograr acuerdos satisfactorios. En el ámbito a nivel institucional, adoptar estrategias en este sentido para mejorar las relaciones interpersonales y la productividad.

Hagamos un TRATO Con el BUEN TRATO Interno y Externo - Conferencia, se determinan unos lineamientos claves para fortalecer las relaciones interpersonales enfocados en el **respeto, la tolerancia, la empatía y el diálogo**, con el fin de contribuir al buen desarrollo de las diferentes actividades y tener un excelente ambiente laboral.

Informe del 3ºer trimestre

CUARTO TRIMESTRE

Encuesta 2025

Cine Foro:

No se aceptan devoluciones

Informe final del 4ºto trimestre 2025

**EL ÉXITO NO SE LOGRA CON CASUALIDADES ESPECIALES,
ES SOBRETUDO UN TRABAJO DE CONSTANCIA, METODO Y DE ORGANIZACION**

