



Resolución Jefatural

N° 012-2022-MINCETUR/DM/COPESCO-UADM

San Isidro, 08 de abril de 2022

VISTO:

El Informe N° 0134-2022-MINCETUR/DM/COPESCO-DE/UADM/RRHH de fecha 28 de marzo de 2022, el Informe N° 0155-2022-MINCETUR/DM/COPESCO-DE/UADM de fecha 31 de marzo de 2022, el Informe N° 0033-2022-MINCETUR/DM/COPESCO-DE/UAL-ADM de fecha 06 de abril de 2022, el Memorándum N° 226-2022-MINCETUR/DM/COPESCO-DE/UAL de fecha 07 de abril de 2022, y demás actuados;

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Supremo N° 005-2002-MINCETUR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, modificado por el Decreto Supremo N° 002-2015-MINCETUR, establece en su artículo 74-S° que *“El Plan COPESCO Nacional es un órgano desconcentrado del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, dependiente de la Alta Dirección, que tiene por objeto formular, coordinar, dirigir, ejecutar y supervisar proyectos de inversión de interés turístico a nivel nacional; y prestar apoyo técnico especializado para la ejecución de proyectos turísticos a los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales y otras entidades públicas que lo requieran, suscribiendo para el efecto los convenios de cooperación interinstitucional que corresponda. (...)”*;

Que, mediante Informe N° 0134-2022-MINCETUR/DM/COPESCO-DE/UADM/RRHH de fecha 28 de marzo de 2022, el Coordinador del Área de Recursos Humanos de la Unidad de Administración sustenta la necesidad de aprobar el Plan de Comunicación Interna 2022 de Plan COPESCO Nacional, el cual tiene por finalidad promover el buen clima organizacional a través de la gestión del proceso de comunicación, remitiéndolo para su revisión y aprobación por parte de la Dirección Ejecutiva;

Que, mediante Informe N° 0155-2022-MINCETUR/DM/COPESCO-DE/UADM de fecha 31 de marzo de 2022, remite el Plan de Comunicación Interna de Plan COPESCO Nacional – 2022, para la emisión del acto administrativo que apruebe dicho documento;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante la Ley), tiene como objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para

aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de los servicios a su cargo, siendo su finalidad que dichas entidades alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, prestando de manera efectiva, servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo del personal que lo integra;

Que, por su parte, el artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias (en adelante el Reglamento), establece que: *“El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos está integrado por: (...) c) Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema. Las oficinas de recursos humanos actúan sobre los siete (7) subsistemas descritos en este artículo, los mismos que contienen, como mínimo, los siguientes procesos: (...) 3.7 Gestión de Relaciones Humanas y Sociales: Este subsistema comprende las relaciones que se establecen entre la organización y sus servidores civiles en torno a las políticas y prácticas de personal. Los procesos que se consideran dentro de este subsistema son: a) Relaciones laborales individuales y colectivas, b) Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), c) Bienestar Social, d) Cultura y clima organizacional, e) Comunicación Interna”*. (el subrayado es agregado);

Que, por su parte, la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH “Normas para la gestión del Sistema Administrativo de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE regula el Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales, considerando dentro de los procesos de este subsistema el de “Comunicación Interna”, el cual está definido como un proceso por el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor civil, con un contenido adecuado, integral y claro, con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés, comprendiendo el diagnóstico de necesidades de comunicación, la identificación de la audiencia de interés, definición del mensaje, identificación de los medios o canales de comunicación, el período o momento oportuno para transmitir el mensaje, la medición de la efectividad de las acciones desarrolladas y los planes de mejora del proceso;

Que, por otra parte, la “*Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna*”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE, define a la comunicación interna como los actos que se realizan dentro de la entidad para difundir mensajes a los/las servidores/as civiles que la conforman, pudiendo ser de dos (02) tipos: (i) Comunicación descendente que es la que surge de la alta dirección a los diferentes niveles de la Entidad y, (ii) Comunicación ascendente que surge de los/las servidores/ras civiles y puede ascender hasta la alta dirección. La referida guía tiene como objetivo establecer criterios y pautas para que las entidades públicas gestionen el proceso de Comunicación Interna que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, de esta manera, de la revisión del Plan de Comunicación Interna de Plan COPESCO Nacional – 2022, se verifica que el Área de Recursos Humanos ha cumplido con la elaboración de dicho instrumento, utilizando un lenguaje inclusivo y en base a la información remitida por las diferentes áreas y oficinas de Plan COPESCO Nacional, con lo cual se ha dado cumplimiento a lo establecido en la *Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna*;

Que, estando a la normatividad expuesta y de acuerdo con la información remitida por el Área de Recursos Humanos y, considerando que el Plan de Comunicación Interna es un instrumento que se encuentra dentro de la gestión de recursos humanos, asignada a la Unidad de Administración por el Manual de Operaciones de Plan COPESCO Nacional, corresponde su aprobación mediante la presente Resolución Jefatural;

Que, de conformidad con la Ley N° 27790, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-2002-MINCETUR; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE que aprueba la *Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna*, el Decreto Supremo N° 030-2004-MINCETUR que modifica la denominación del Proyecto Especial Plan COPESCO por la de Plan COPESCO Nacional; y en mérito a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 265-2015-MINCETUR, que aprueba el Manual de Operaciones del Plan COPESCO Nacional;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el Plan de Comunicación Interna de Plan COPESCO Nacional – 2022, que en Anexo forma parte de la presente resolución.

Artículo 2.- Encargar al Área de Recursos Humanos su correcta implementación y seguimiento, de conformidad con lo establecido en la *Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna*.

Artículo 3.- Notificar la presente resolución al Área de Recursos Humanos de la Unidad de Administración para su conocimiento y fines correspondientes.

Artículo 4.- Disponer que el Área de Informática de Plan COPESCO Nacional publique la presente Resolución en el portal institucional de la Unidad Ejecutora N° 004 MINCETUR – Plan COPESCO Nacional del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo (www.gob.pe/pcn).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE,