



VISTOS: El Informe N° 000115-2024-MTPE/3/24.1.36 del 11 de abril de 2024, de la Unidad Funcional de Recursos Humanos; y el Informe N° 000177-2024-MTPE/3/24.1.1 del 19 de abril de 2024, de la Unidad Funcional de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Decreto Supremo N° 012-2011-TR, modificado por los Decretos Supremos N°s. 004-2012-TR, 006-2017-TR, 004-2020-TR, la Ley N° 31153, y el Decreto Supremo N° 009-2023-TR, se crea el Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, con el objetivo de generar empleo temporal en la población en edad de trabajar a partir de 18 años, en situación de desempleo, subempleo, en condición de pobreza, pobreza extrema, o que enfrente especiales dificultades estructurales o coyunturales, afectada por crisis económicas y/o en situaciones de emergencias o desastres, personas con discapacidad, y las mujeres víctimas de toda forma o contexto de violencia, otorgándoseles a cambio un incentivo económico, en adelante el Programa;

Que, mediante los artículos 1 y 2 del Decreto Supremo N° 009-2023-TR, se modifica la denominación del Programa de Empleo Temporal Lurawi Perú por la de Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, y se dispone que toda referencia en normas, documentos de gestión, convenios de cooperación, comunicaciones, entre otros, efectuadas al Programa de Empleo Temporal “Lurawi Perú” se entiende, a partir de la vigencia del mencionado Decreto Supremo, realizada al Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”;

Que, el artículo 1° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que ésta tiene por objeto 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 servicios a cargo de éstas;

Que, el artículo 5 de la referida Ley, establece que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, formula la política nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023 y sus normas modificatorias, garantizando desde su elección como órgano técnico su autonomía, profesionalismo e imparcialidad;

Que, además, el artículo 6 de la citada Ley, señala que, las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, o las que hagan sus veces, constituyen el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, y tiene entre una de sus funciones, formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión;



Que, por su parte, el literal e) del numeral 3.7 del artículo 3° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que el subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales 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, y, e) Comunicación Interna;

Que, en dicho contexto, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, se formalizó 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”, el cual tiene como objetivo establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, así, en el literal e) del numeral 6.1.7 se establece que, la Comunicación Interna es el proceso mediante el cual se transmite y comparte mensajes dirigidos al servidor civil, con un contenido adecuado, que cumpla las características de integralidad y claridad; con la finalidad de generar unidad de visión, propósito e interés. Comprende 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 acción de mejora del proceso;

Que, asimismo, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE, se aprobó la “Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna” del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”, la cual tiene como objetivo establecer los criterios y brindar las pautas para que las entidades públicas gestionen el proceso de Comunicación Interna que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;

Que, en esa línea, debemos agregar que, el artículo 15 del Manual de Operaciones del Programa, aprobado con Resolución Ministerial N° 025-2024-TR, establece que la Unidad Funcional de Recursos Humanos es responsable de la programación, ejecución, control y supervisión del desempeño y cumplimiento de las funciones del personal en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos;

Que, en el marco de las normativas antes citadas, a través del Informe N° 000115-2024-MTPE/3/24.1.36, la referida Unidad de apoyo propone el Plan Anual de Comunicación Interna 2024 del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”, el cual – según se indica en el Plan – se justifica en la necesidad de establecer pautas para la difusión de informaciones que promuevan y consoliden el clima laboral saludable, así como una cultura organizacional que refuerce el compromiso e identificación de los/as servidores/as con la entidad en el cumplimiento de sus funciones para la obtención de los objetivos institucionales en beneficio de la ciudadanía;

Que, asimismo, la citada Unidad refiere que, el Plan comprende promover una comunicación efectiva dentro del Programa; para ello, reforzará sus



estrategias dentro de los siguientes aspectos: información institucional organizada, optimizar el uso de los canales de comunicación y fortalecer la fluidez comunicacional y la relación jefe-colaborador, permitiendo de esa manera contribuir a la cultura organizacional de integración y colaboración, mejorando así, el clima laboral y desempeño de los mismos, en favor de los objetivos institucionales. En ese sentido, recomienda a la Dirección Ejecutiva su aprobación;

Que, por su parte, la Unidad Funcional de Asesoría Jurídica, a través del Informe N° 000177-2024-MTPE/3/24.1.1, de acuerdo con el ámbito de sus funciones, considera que es procedente legalmente la aprobación del Plan Anual de Comunicación Interna 2024 del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”; por lo que siendo la Dirección Ejecutiva en su condición de máxima autoridad administrativa y ejecutiva del Programa, quien tiene la facultad de aprobar la mencionada propuesta;

Que, el artículo 7° del Manual de Operaciones del Programa , señala que la Dirección Ejecutiva es la máxima autoridad ejecutiva y administrativa del Programa y tiene a su cargo la conducción y supervisión de la gestión del Programa; encontrándose entre sus funciones aprobar estrategias, directivas y otras normativas que resulten necesarias para el funcionamiento y/u operación del Programa, que cuenten con las opiniones técnica y legal de las unidades funcionales de asesoría, conforme se establece en el literal d) del artículo 8 del precitado Manual;

Que, en ese sentido, atendiendo a la propuesta formulada por la Unidad Funcional de Recursos Humanos y la opinión legal vertida por la Unidad Funcional de Asesoría Jurídica, resulta pertinente emitir la presente Resolución Directoral que apruebe la misma;

Con los visados de las Unidades Funcionales de Recursos Humanos; y, de Asesoría Jurídica; y,

De conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 012-2011-TR, modificado por los Decretos Supremos N° 004-2012-TR, 006-2017-TR, 004-2020-TR, la Ley N° 31153, y el Decreto Supremo N° 009-2023-TR, que crea el Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú”; el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la "Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos", aprobada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR/PE; la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDRSH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014- SERVIR/PE; el artículo 7 y el literal d) del artículo 8 del Manual de Operaciones del Programa, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 025-2024-TR;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar el “Plan Anual de Comunicación Interna 2024 del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú””.

Aprobar el “Plan Anual de Comunicación Interna 2024 del Programa de Empleo Temporal “Llamkasun Perú””, conforme al anexo adjunto que forma parte integrante de la presente Resolución Directoral.



Artículo 2.- Notificación.

Notificar la presente Resolución Directoral a la Unidades Funcionales del Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú".

Artículo 3.- Publicación.

Disponer la publicación de la presente Resolución Directoral en el Portal Institucional del Programa de Empleo Temporal "Llamkasun Perú", el mismo día de su emisión.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente

TUMI RIVAS JESSICA MILAGROS

Directora Ejecutiva
Programa Llamkasun Perú