



PERÚ

Ministerio
de la Producción

PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA — PRODUCE —



■ 2025 ■

CONTENIDO

I.	ANTECEDENTES	2
II.	BASE LEGAL.....	3
III.	ALCANCE Y VIGENCIA	4
IV.	RESPONSABILIDADES	4
V.	ASPECTOS GENERALES	5
5.1.	El Ministerio de la Producción – PRODUCE	5
VI.	ANÁLISIS SITUACIONAL.....	6
6.1.	Encuesta de Comunicación Interna correspondiente al 2024	7
VII.	OBJETIVOS DEL PLAN	10
7.1.	Objetivo General	10
7.2.	Objetivos Específicos.....	10
VIII.	ARTICULACIÓN DEL PLAN	11
IX.	CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA.....	12
X.	MATRIZ DEL PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA 2025	12
XI.	PRESUPUESTO	13
XII.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN	13
	ANEXO N° 1: MATRIZ DEL PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA 2025	
	ANEXO N° 2: CUADRO DE SIGLAS DE LOS ÓRGANOS Y LAS UNIDADES ORGÁNICAS DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN	
	ANEXO N° 3: FORMATO SOLICITUD DE DIFUSIÓN - CI	

I. ANTECEDENTES

El Ministerio de la Producción – PRODUCE, es un organismo del Poder Ejecutivo, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, tiene como función la de formular, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial relacionadas a la Pesca, Acuicultura, MYPE e Industria. Tiene como misión *“Promover el desarrollo de los agentes del sector producción, impulsando su competitividad, mediante la innovación, la calidad y la sostenibilidad”*, señalado en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020-2026, aprobado por Resolución Ministerial N° 00192-2024-PRODUCE, quedando denominado como *“Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020 – 2027 del Ministerio de la Producción”* hasta el año 2027.

En la estructura del Ministerio de la Producción, la Oficina General de Recursos Humanos es el órgano de apoyo, siendo responsable de conducir los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; asimismo, promueve el bienestar social, cultura y clima organizacional y comunicación interna.

La Comunicación Interna, es un proceso del Subsistema Ss7. Gestión de relaciones humanas y sociales, determinado en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH *“Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”*; a fin de estandarizar y alinear los procesos y productos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas. Además, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE, aprueba la *“Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna”* estableciendo los criterios y pautas para gestionar el indicado proceso, los cuales deben informar, motivar e inculcar la cultura organizacional entre los servidores.

En este contexto, el Plan de Comunicación Interna 2025 constituye una herramienta clave para la gestión comunicacional del Ministerio de la

Producción, al estar articulado con el Plan de Bienestar Social, el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y los requerimientos de difusión de otros órganos, unidades orgánicas y programas de la entidad enfocadas en la gestión institucional, el fortalecimiento de un clima laboral saludable y el bienestar integral de los servidores y sus familias.

II. BASE LEGAL

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N° 29735, Ley que regula el uso, preservación, desarrollo, recuperación, fomento y difusión de las lenguas originarias del Perú.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y modificatorias.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y modificatorias.
- Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo y modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 276, Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- Decreto Legislativo N° 1047, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción y modificatorias.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, y modificatoria.
- Decreto Supremo N° 002-2023-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31572, Ley del Teletrabajo.
- Resolución Ministerial N° 192-2024-PRODUCE, que aprueba la ampliación del Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020 - 2026 del Ministerio de la Producción, hasta el año 2027; quedando denominado

como “Plan Estratégico Institucional (PEI) 2020 - 2027 del Ministerio de la Producción”.

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, Formalizan 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° 151-2017-SERVIR-PE, que aprueba por delegación la “Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna” del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

III. ALCANCE Y VIGENCIA

Las estrategias propuestas en el presente documento están dirigidas a los servidores cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, 1057, Ley N° 30057, así como, las modalidades formativas reguladas por el Decreto Legislativo N° 1401.

La vigencia del presente Plan de Comunicación Interna 2025, será a partir del día siguiente de su aprobación hasta el 31 de diciembre de 2025.

IV. RESPONSABILIDADES

En las acciones de Comunicación Interna:

- El titular de la entidad fomenta el proceso de comunicación interna.
- Los órganos y unidades orgánicas son responsables de informar a la Oficina General de Recursos Humanos sobre las necesidades de comunicación interna y colaborar con la ejecución de las acciones definidas.
- Los servidores responsables de tomar conocimiento de las acciones de comunicación que realice la entidad, para participar y/o dar a conocer sus percepciones y aportes cuando corresponda.
- La Oficina General de Recursos Humanos a través del área funcional de Comunicación Interna de la Oficina de Gestión del Talento Humano, dirige y ejecuta las acciones definidas en el Plan de Comunicación Interna 2025,

de acuerdo con la información remitida y coordinada con los órganos, unidades orgánicas y programas de la institución.

V. ASPECTOS GENERALES

5.1. El Ministerio de la Producción – PRODUCE

El Ministerio de la Producción desarrolla una gestión transparente al servicio de la ciudadanía con enfoque de inclusión. Asimismo, promueve que sus servidores se desempeñen con eficiencia, competitividad e integridad.

Respecto a la misión institucional establecida en el PEI 2020 - 2027, esta se define de la siguiente manera: ***“Promover el desarrollo de los agentes del sector producción, impulsando su competitividad, mediante la innovación, la calidad y la sostenibilidad”***.

Los servidores del Ministerio de la Producción motivan su desempeño hacia el cumplimiento de la misión institucional, guiados por los siguientes valores:

- **Compromiso**

El personal actúa de manera proactiva y eficiente en el cumplimiento de sus funciones, actuando más allá de la función o encargo, dando oportuna atención a los requerimientos y trabajos asignados.

- **Identidad Institucional**

El personal interioriza y se identifica con la misión y los objetivos institucionales y las metas de su dependencia.

- **Integridad**

El personal actúa con rectitud, honradez y honestidad en cada uno de los procedimientos a su cargo, buscando el interés general mediante el logro de los objetivos institucionales, desechando todo provecho o ventaja personal.

- **Trabajo en Equipo**

El personal cumple sus funciones colaborando con sus compañeros, aunando aptitudes y potenciando sus esfuerzos, procurando el logro de un objetivo institucional común.

- **Transparencia**

Se debe mostrar los resultados de la gestión institucional, estando al alcance de todos los administrados, de conformidad con lo establecido en la normativa de transparencia y acceso a la información pública.

VI. ANÁLISIS SITUACIONAL

En el año 2024, la Oficina General de Recursos Humanos elaboró, formuló y ejecutó el Plan de Comunicación Interna 2024 PRODUCE, a fin de cubrir las necesidades de comunicación interna de los servidores de la institución, para lo cual se requirió a los órganos, unidades orgánicas y programas institucionales información de interés de nuestro público objetivo y que puedan fortalecer el empoderamiento y permitir conocer la consecución de metas y objetivos del desarrollo sectorial.

El referido plan fue aprobado mediante Resolución Secretarial N° 033-2024-PRODUCE, disponiendo que la Oficina General de Recursos Humanos efectúe las acciones que correspondan para implantar las actividades programadas en la matriz del Plan de Comunicación Interna 2024 PRODUCE.

En cumplimiento de la disposición de la Secretaría General se utilizaron las herramientas comunicacionales: correo de comunicación interna, intranet institucional, webinar, mensajes de texto, memorandos múltiples, murales, WhatsApp y fondo de pantalla o wallpaper, de acuerdo con la solicitud del área usuaria. En la matriz del Plan de Comunicación Interna 2024 - PRODUCE, fueron consideradas 221 actividades comunicacionales.

En el siguiente cuadro se detalla:

PCI 2024	# ACTIVIDADES	PORCENTAJE
TOTAL	221	100%
Ejecutadas	210	95%
No ejecutadas	11	5%

En el cuadro se considera en forma general 221 (100 %) actividades comunicacionales, la expresión cuantitativa refleja 210 comunicaciones (95%) ejecutadas y 11 (5%) no ejecutadas por motivos presupuestales, ausencia de expositor, entre otros; cabe precisar, que las justificaciones son efectuadas por los representantes de los órganos y unidades orgánicas.

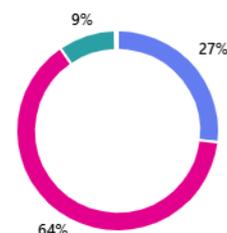
6.1. Encuesta de Comunicación Interna correspondiente al 2024

En concordancia a lo considerado en el seguimiento y evaluación de satisfacción del Plan de Comunicación Interna 2024-PRODUCE, se realizó la encuesta de Comunicación Interna correspondiente al 2024, con el propósito de conocer la opinión y medir la satisfacción de los servidores; así como, optimizar cuantitativa y cualitativamente la mejora de la comunicación interna en PRODUCE. En la encuesta participaron **261 servidores**, con los siguientes resultados más relevantes:

- A la pregunta sobre La comunicación interna en PRODUCE ¿Te mantiene informado?

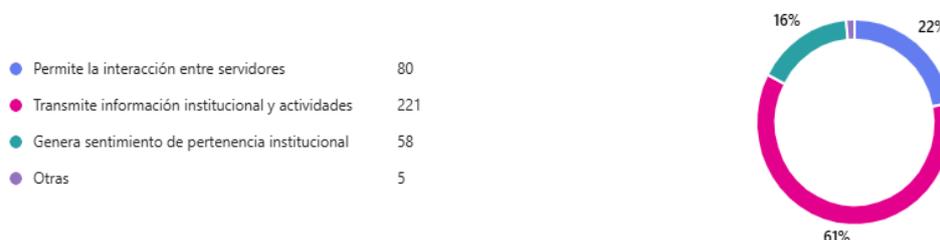
Respondieron **sentirse informado un 64%**, estar muy informados un 27%, y poco informado 9%.

● Muy informado	70
● Informado	166
● Poco informado	24
● Nada informado	1



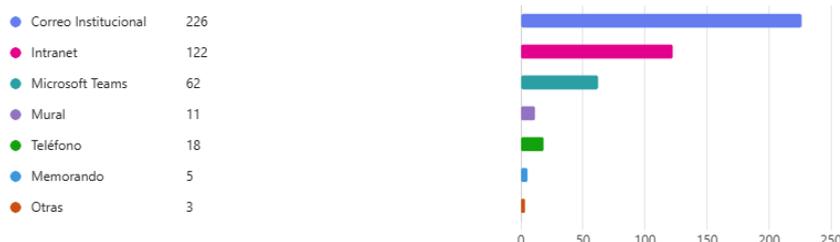
- A la pregunta sobre ¿Qué efectos tiene para ti la comunicación interna en PRODUCE?

Respondieron un **61% transmite información institucional y actividades**, permite la interacción entre servidores (22%) y genera sentimiento de pertenencia institucional (16%).



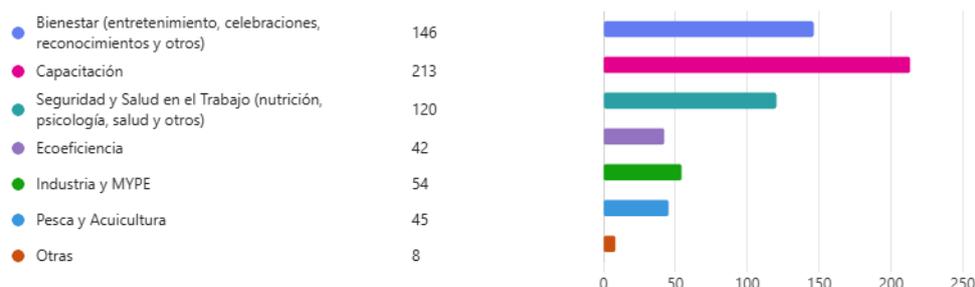
- A la pregunta ¿Por qué canal de comunicación, te gustaría recibir información? (tres opciones).

Se obtuvieron **226 respuestas que les gustaría recibir información por el correo institucional**, 122 respuestas por la intranet y 62 respuestas vía Microsoft Teams.



- A la pregunta sobre ¿Qué tipo de información te gustaría recibir? (tres opciones).

Se obtuvieron **213 respuestas que les gustaría recibir información respecto a capacitación**, 146 respuestas de bienestar, 120 respuestas de Seguridad y Salud en el Trabajo, Industria y MYPE (54), Pesca y Acuicultura (45) y Ecoeficiencia (42).



Sobre los resultados de la encuesta se obtuvieron las siguientes conclusiones:

- Se puede manifestar que el 91 % de los servidores se consideran informados y muy informados mediante la difusión respecto a las actividades realizadas por las diferentes dependencias de la institución.
- La percepción de los encuestados en un 61 % refleja que la comunicación interna les genera información institucional y actividades, 22 % interacción entre servidores y 16 % les genera pertenencia institucional, estos últimos implica que las informaciones difundidas contribuyen al fortalecimiento y construcción de una imagen positiva de la institución.
- Con relación a los canales de comunicación, la encuesta refleja que el canal preferido por los servidores es el correo institucional, asimismo, en un porcentaje significativo prefieren la intranet y el Microsoft Teams.
- Con relación a la información que les gustaría recibir los encuestados manifiestan la preferencia de recibir información relacionada con la capacitación y en segundo orden recibir información de Bienestar y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para la formulación del Plan de Comunicación Interna 2025, considerando los antecedentes y percepciones de los servidores manifestados a través de la Encuesta de Comunicación Interna, se continuará el enfoque de diversificación de los temas reflejadas en las actividades establecidas en la matriz 2025, atendiendo la demanda en plazos programados y en concordancia a las necesidades manifestadas por los servidores.

VII. OBJETIVOS DEL PLAN

7.1. Objetivo General

Disponer de un documento de gestión para el proceso de Comunicación Interna, el cual permita a la institución fortalecer la comunicación interna en la institución mediante estrategias efectivas y canales adecuados, promoviendo la participación, el compromiso y el bienestar de los servidores, con el fin de mejorar el clima organizacional y la alineación con los objetivos estratégicos institucionales.

7.2. Objetivos Específicos

- Fortalecer la cultura organizacional a través del posicionamiento de los valores institucionales, fomentando el sentido de pertenencia y la identidad corporativa mediante la participación activa de los servidores en las diferentes actividades de integración y reconocimiento.
- Optimizar los canales de comunicación interna, asegurando la difusión clara y oportuna de la información institucional, considerando los canales de preferencia de los servidores para mejorar la gestión del conocimiento y la interoperabilidad entre los servidores.
- Impulsar el bienestar y la seguridad, a través de estrategias comunicacionales que refuercen la capacitación, bienestar social y seguridad y salud en el trabajo, asimismo, el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Implementar mecanismos de monitoreo y retroalimentación para la mejora continua de la comunicación interna.
- Coordinar con los órganos y/o unidades orgánicas para validar el contenido antes de su difusión, asegurándose de que todos los aspectos de la comunicación estén alineados con los objetivos estratégicos establecidos en este plan.

VIII. ARTICULACIÓN DEL PLAN

OBJETIVOS DEL PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA 2025	OBJETIVO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	ACCIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL	PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL 2025
<p>Objetivo General Disponer de un documento de gestión para el proceso de Comunicación Interna, el cual permita a la institución fortalecer la comunicación interna en la institución mediante estrategias efectivas y canales adecuados, promoviendo la participación, el compromiso y el bienestar de los servidores, con el fin de mejorar el clima organizacional y la alineación con los objetivos estratégicos institucionales.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer la cultura organizacional a través del posicionamiento de los valores institucionales, fomentando el sentido de pertenencia y la identidad corporativa mediante la participación activa de los servidores en las diferentes actividades de integración y reconocimiento. - Optimizar los canales de comunicación interna, asegurando la difusión clara y oportuna de la información institucional, considerando los canales de preferencia de los servidores para mejorar la gestión del conocimiento y la interoperabilidad entre los servidores. - Impulsar el bienestar y la seguridad, a través de estrategias comunicacionales que refuercen la capacitación, bienestar social y seguridad y salud en el trabajo, asimismo, el equilibrio entre la vida laboral y personal. - Implementar mecanismos de monitoreo y retroalimentación para la mejora continua de la comunicación interna. - Coordinar con los órganos y/o unidades orgánicas para validar el contenido antes de su difusión, asegurándose de que todos los aspectos de la comunicación estén alineados con los objetivos estratégicos establecidos en este plan. - - 	<p>OEI 12 Mejorar la gestión institucional del Ministerio de la Producción.</p>	<p>AEI.12.01 Procesos internos mejorados del Ministerio de la Producción.</p>	<p>Meta 049 Gestión del Plan de Bienestar Social</p>

IX. CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNA

CANAL	CARACTERÍSTICAS	ÓRGANOS DE APOYO
Correo institucional 	Medio digital masivo más utilizado en Produce: comunicacioninterna@produce.gob.pe	Oficina General de Recursos Humanos
SMS - Mensajes de Texto 	Servicio de mensajes cortos entre dispositivos móviles.	Oficina General de Tecnología de la Información
Memorandos Múltiples	Medio formal, a través del Sistema de Trámite Documentario de Produce.	Oficina General de Atención al Ciudadano
Videoconferencias, vía Microsoft Teams 	Permite interactuar con los servidores en las charlas y/o conversatorios.	Oficina General de Tecnología de la Información
Fondo de pantalla o wallpaper	Fondo de pantalla o wallpaper en ordenadores de la institución.	Oficina General de Tecnología de la Información
Intranet PRODUCE	Portal Virtual institucional de Produce, con formato de red social.	Oficina General de Recursos Humanos
Murales	Medio físico ubicados en el hall del primer piso y pasillos.	Oficina General de Recursos Humanos
Circuito cerrado	Circuito audiovisual a través de los monitores o televisores ubicados en el hall de cada piso de la sede central.	Oficina de Comunicaciones e Imagen Institucional

X. MATRIZ DEL PLAN DE COMUNICACIÓN INTERNA 2025

La matriz del Plan de Comunicación de Interna 2025, de acuerdo a lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, consolida las necesidades de comunicación de los órganos, unidades orgánicas y programas de la entidad, remitida a través del Sistema de Trámite Documentario, a solicitud de la Oficina General de Recursos Humanos efectuada mediante Memorando N° 00001673-2024-PRODUCE/OGRH, el que se detallan en el Anexo N° 1 del presente Plan.

Asimismo, se adjunta en el Anexo N° 2, el Cuadro de Siglas que identifican a los órganos y unidades orgánicas del Ministerio de la Producción (Resolución Ministerial N° 059-2017-PRODUCE, modificada por la Resolución Ministerial N° 2017-2017-PRODUCE) en la Matriz del Plan de Comunicación Interna.

Cabe indicar, que la Oficina General de Recursos Humanos atenderá requerimientos de difusión de otras entidades públicas en beneficio de nuestro público objetivo. Las áreas usuarias (órganos y unidades orgánicas) son responsables de informar a la Oficina General de Recursos Humanos sobre las necesidades de comunicación interna y colaborar con la ejecución de las acciones definidas de acuerdo al formato del Anexo N° 3.

XI. PRESUPUESTO

El presente Plan ha sido formulado considerando la “Guía para la Gestión del Proceso de Comunicación Interna” establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR (Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 151-2017-SERVIR-PE), de conformidad con el literal b) del subnumeral 3.1.2, Fases del Proceso de la referida guía. Las acciones de comunicación contenidas en el Plan de Comunicación Interna 2025, no irrogará gastos para su implementación, correspondiendo a cada órgano y/o unidad orgánica remitir la información considerada como insumo para ser difundida por los canales oficiales internos.

XII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE SATISFACCIÓN

La Oficina General de Recursos Humanos a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, área funcional de comunicación interna, tiene la responsabilidad de efectuar el seguimiento y la evaluación de los avances de las actividades previstas en la matriz del presente plan, en caso, de existir una variación en el cumplimiento de los plazos establecidos, los motivos deberán ser expuestos y sustentados en un informe de seguimiento, utilizando este documento como evidencia para la implementación de mejoras.

Al finalizar el presente año, se efectuará una evaluación de satisfacción respecto a las acciones ejecutadas del Plan de Comunicación Interna 2025 a través de una encuesta virtual.