



## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 31 de Marzo del 2022

### VISTOS:

El Informe N° 0334-2022-DIRESA-HRM/6.1, emitido por la Unidad de Personal, Informe N° 001-2022-DIRESA-HRM-6.1/IABH, emitido por el Área de Gestión de la Capacitación y Rendimiento y el acta de Validación del PDP, suscrita por el Comité de Planificación de la Capacitación;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1023 se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como Organismo Técnico Especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública.

Que, la Ley N° 28175, Ley del Empleado Público, establece en su Art. 11 que la capacitación es un deber y un derecho del Empleado Público, está orientada al desarrollo de conocimientos, actitudes, prácticas, habilidades y valores del empleado para garantizar el desarrollo de la función pública y los servidores públicos, mejorar su desempeño laboral, propiciar su realización personal, técnica o profesional y brindar un mejor servicio al usuario.

Que, mediante el artículo 9 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se dispone que la capacitación es parte del Subsistema de Gestión de Desarrollo y Capacitación y tiene como finalidad cerrar las brechas identificadas en los servidores civiles, fortaleciendo sus competencias y capacidades para contribuir a la mejora de la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y las acciones del Estado.

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVI-PE, se aprobó la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas, la cual establece que están sujetas al cumplimiento de la presente Directiva, todas las entidades públicas de acuerdo a lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil; asimismo están sujetos al cumplimiento de la presente directiva los servidores comprendidos en los regímenes laborales (Ley N° 30057, D.L N° 276,728 Y 1057).

Que, el numeral 6.4.1.1., de la citada norma establece que el Comité de Planificación de la Capacitación está conformado por el responsable de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, quien preside el Comité; el responsable de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto o quien haga sus veces, el representante de la Alta Dirección que será responsable de un órgano de línea designado por el Titular de la entidad y el representante de los servidores civiles. Asimismo, el citado numeral señala la conformación del Comité se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad.

Que, de conformidad con el numeral 6.4.1.4 de la Directiva citada, establece que la Fase 4: Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, es el instrumento de gestión para la planificación de las Acciones de Capacitación de cada entidad, se elabora a partir del Diagnostico de Necesidades de Capacitación, es de vigencia anual y se aprueba mediante Resolución del titular de la Entidad; contiene a) Aspectos Generales, comprende la misión y visión, los objetivos estratégicos, estructura orgánica, número de servidores civiles que conforman la entidad, resultados del Diagnostico de Capacitación y fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación y b) Matriz PDP; que comprende la descripción detallada de las acciones de capacitación.





N° 081-2022-DIRESA-HRM/DE



## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 31 de Marzo del 2022

Que, conforme a lo prescrito por los artículos 3 y 4 del reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, aprobado por Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, la Planificación de Desarrollo de las Personas al servicio del Estado se implementa a partir de la elaboración y posterior presentación que las entidades Públicas hacen a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR de su Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) al servicio del Estado, correspondiente a dicho organismo definir los contenidos mínimos del mencionado plan.

Que, mediante Resolución Directoral N° 083 -2021-GERESA-HRM/DE, se conforma el Comité de Planificación de la Capacitación, conformado por el Jefe de la Unidad de Personal, Jefe de la Oficina de Planeamiento, Jefe de la Oficina de Administración y los representantes de los servidores titular y suplente (periodo 2021 – 2023).

Que, mediante Informe N° 001-2021-DIRESA-HRM-6.1/IAHB, el Área de Gestión de Capacitación, sustenta y remite el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas 2022 del Hospital Regional de Moquegua, indicando que la finalidad del PDP es fortalecer las competencias y capacidades de los servidores generando nuevos conocimientos o actualizando los que ya se tienen, estando vinculados a los objetivos institucionales con la finalidad de brindar una atención eficaz y de calidad a todos los usuarios internos y externos.

Que, mediante Informe N° 0334-2022-DIRESA-HRM/6.1 la Unidad de Personal remite el proyecto de Plan de Desarrollo de las Personas 2022 del Hospital Regional de Moquegua, así mismo solicita su aprobación mediante acto resolutivo.

Que, el objetivo del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP), es potenciar las capacidades de todos los servidores de la Entidad, incrementar los conocimientos así como desarrollar las capacidades y habilidades de los trabajadores que permitan mejorar su desempeño laboral y el cierre de brechas de los servidores y de la Entidad, en el marco de los objetivos institucionales, con el objetivo principal de optimizar los servicios que se ofrecen a los ciudadanos así como los procesos internos de la Entidad.

Que, mediante Ley N° 27783 - Ley de bases de la Descentralización, tiene como objetivo regularizar la estructura y organización del Estado en forma democrática, descentralizada y desconcentrada, correspondiente al Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales.

Con el V°B° de la Oficina de Administración, de la Unidad de Personal y del Área de Asesoría Legal del Hospital Regional de Moquegua.

Que, mediante Ordenanza Regional N°07-2017-CR/GRM, de fecha 28 de setiembre del 2017, aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Gerencia Regional de Salud Moquegua y sus Órganos Desconcentrados (ROF), en el cual acorde al Art. 8 inciso c) establece como atribución y responsabilidad del Director Ejecutivo, "Expedir Resoluciones Directorales en los asuntos de su competencia".

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.** - APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2022 del Hospital Regional de Moquegua, el mismo que forma parte integrante de la presente resolución (Anexo 1).





## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 31 de Marzo del 2022

**ARTÍCULO SEGUNDO.** –DISPONER, a la Unidad de Personal en conjunto con el Área de Gestión de la Capacitación y rendimiento se encargue el seguimiento de la ejecución y cumplimiento del plan aprobado en el artículo precedente.



**ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR** al responsable del Área de Gestión de Capacitación y Rendimiento, la remisión del Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2022 a la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

**ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR** al responsable del Portal de Transparencia y Acceso a la Información la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional de la Entidad.

### REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA  
DIRECCIÓN EJECUTIVA  
M.E. JOSÉ LUIS HORNA DONOSO  
CMP: 051559  
DIRECTOR EJECUTIVO

MPUH/DE/C D. GENERAL  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
UNIDAD DE PERSONAL  
OFICINA DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO  
ÁREA DE GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN Y RENDIMIENTO  
OFICINA DE INFORMÁTICA  
MIEMBRO REPRESENTANTE DEL COMITE DE PLANIFICACIÓN DE CAPACITACIÓN  
ARCHIVO



MATRIZ DNC

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL AREA QUE ES OBJETO DE LA CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	5. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROPOSITO DEL TIPO DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	9. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACION	10. VALOR DEL OBJETIVO DE LA CAPACITACION ASOCIADO AL NIVEL EVALUACION	11. VALOR PROMEDIO DEL TIPO DE FUENTES DE LOS SEMINARIOS	12. VALOR DE BANDO DE PERTINENCIA	13. TIPO DE TEMARIO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	16. COSTO TOTAL DE LA CAPACITACION		
																COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Personal de salud (brigadistas y enfermeras) que no cuenta con la estructura funcional de los COE y EMEB para el flujo de la información	Estructura funcional de los COE y EMEB	INTERMEDIO	REACCION Y APLICACION	De Aprendizaje ¿Cmo reconocer y/o identificar el problema de salud que evidencia una mejora respecto al cumplimiento de la capacidad?	30	TALLER	A	2	3	2	7	POLITICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0	60	60
2	Los trabajadores del Hospital de Emergencias y Urgencias no tienen claro el significado de los Hospitalarios Seguros en sus dimensiones estructural, no estructural y funcional	Hospitalarios seguros frente a desastres	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	De Desempeño ¿Cmo, después de un desastre, lograr o mejorar el desempeño de los trabajadores que realizan las funciones de Medicina de Emergencias y Desastres del Hospital?	30	TALLER	A	3	3	2	8	POLITICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0	60	60
3	Cuando sucede el desastre, a veces se encuentran de turno el personal que no tiene la experiencia necesaria para la respuesta	Regueta oportuna antes situaciones de Desastres	INTERMEDIO	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	De Desempeño ¿Cmo los participantes evalúan su capacidad de respuesta y la capacidad de aplicar la información recibida en situaciones de desastre?	30	CURSO	A	2	3	2	7	POLITICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	3	0	60	60
4	Cuando se da el desastre en la historia se ha verificado que no hay una buena organización para la atención de los afectados, lo que ocasiona un mal manejo de la información	Organización y distribución de recursos post-desastres	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	De Desempeño ¿Cmo el personal a cargo de dar respuesta a emergencias de desastres, puede hacer un correcto uso de los recursos como saber canalizar la información correspondiente?	50	TALLER	A	3	2	3	8	POLITICAS SECTORIALES	SEMIPRESENCIAL	2	0	100	100
5	Con respecto a la prevención y control de infecciones asociadas a la atención de salud (IAS) son escasos los conocimientos y habilidades de seguridad del paciente por ser un evento adverso, representan un problema de salud pública, las IAS ocasionan la muerte y discapacidad a largo plazo, una mayor resistencia de los microorganismos a los antimicrobianos, el uso inadecuado de medicamentos, sistema de salud, así como para los operadores y sus familias, e alto pasaje ZOI (vómito, diarrea y alto pasaje ZOI) lovenos, asociadas a la atención de salud por lo que es necesario promover la implementación de guías de prevención de IAS, que permitan la aplicación práctica adecuada al cuidado y manejo de TET, CVC, SV, herida operatoria.	Curso Taller para el personal de salud en el procedimiento de prevención de medidas en el cuidado de pacientes con SV, herida operatoria y manejo de TET, CVC, SV.	INTERMEDIO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	De Desempeño ¿Cmo el personal de salud puede implementar guías de procedimientos: medidas para prevenir infecciones asociadas a la atención de salud en paciente portador de TET, CVC, SV, herida operatoria?	60	CURSO	A	2	2	2	6	POLITICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0	120	120
5	Actualmente el servicio de cuidados críticos, realiza un curso de actualización por adelantado este año se pretende mejorar a posteriori	Curso "Actualización en la atención y cuidados de paciente crítico"	INTERMEDIO	APRENDIZAJE Y APLICACION	Temas de actualización relacionados al paciente crítico	60	CURSO	A	2	2	3	7	POLITICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	0	0	120	120
7	Documentos de gestión no actualizados	Curso Taller Formulación de documentos de gestión: Manual de Operación, Manual de Procedimientos	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE Y APLICACION	De Desempeño ¿Cmo el personal de salud puede actualizar los documentos de gestión institucional en el marco de la Ley del servicio civil y demás normas aplicables?	150	CURSO	A	3	3	2	8	POLITICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0	300	300
8	Pagos continuos de multa a la sujeción de la Ley de Procedimiento Administrativo	Curso "Subir a la Oficina Tributaria en el Sector Público"	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	De Desempeño ¿Cmo el personal de salud puede realizar los cálculos de Impuesto correctamente, presentar los documentos de declaración dentro de los plazos establecidos?	40	CURSO	A	3	2	2	7	POLITICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	2	0	80	80
9	Implementación de nuevos procedimientos en el SIM - SP	Taller "El SIM - SP como herramienta de gestión en el sector público"	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	De Desempeño ¿Cmo el personal de salud puede realizar los procedimientos adecuados en el SIM - SP?	40	TALLER	A	3	2	3	8	POLITICAS SECTORIALES	PRESENCIAL	3	0	80	80
10	Comprometimiento inadecuado de los trabajadores públicos por alta de ausentismo por días de licencia	Taller "Ética en la función pública"	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	De Desempeño ¿Cmo el personal de salud puede conocer los códigos de la ética en la función pública?	40	TALLER	D	3	2	3	6	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	PRESENCIAL	3	0	80	80
11	Eficiencia de errores en la elaboración de informes técnicos que generan como consecuencia alta de ausentismo por días de licencia de trabajadores de respuestas satisfactorias.	Curso de Redacción de Escritos	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	De Desempeño ¿Cmo el personal de salud puede comprender las técnicas de redacción de informes técnicos del área de atención de salud?	50	CURSO	C3	3	2	2	7	GENERALES	PRESENCIAL	2	0	100	100

