



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 10 de septiembre de 2024.

VISTOS: Informe N° 994-2024-DIRESA-HRM-06 de fecha 06 de septiembre de 2024 de la Jefatura de la Oficina de Administración, Informe N° 1325-2024-DIRESA-HRM/6.1 de fecha 04 de septiembre de 2024 de la Jefatura de la Unidad de Personal, Informe N° 089-2024-DIRESA-HRM/6.1-AGDCyR de fecha 29 de agosto de 2024 del Área de Gestión de la Capacitación y Rendimiento, Informe N° 500-2024-DIRESA-HRM/07 de fecha 07 de agosto de 2024 de la Jefatura de la Unidad de Estadística e Informática; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0101-2011-GR/MOQ, del 15 de febrero del 2011, se resuelve crear la Unidad Ejecutora 402 Hospital Regional de Moquegua, en el Pliego N° 455 Gobierno Regional del Departamento de Moquegua, para el logro de objetivos y la contribución de la mejora de la calidad y cobertura del servicio público de salud y que por la función relevante la administración de la misma requiere independencia para garantizar su operatividad, teniendo como representante legal a su director;

Que, con 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 del Estado, siendo que, conforme al literal a) del artículo 10° de la mencionada norma, este tiene como función entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de Desarrollo y Capacitación;

Que, la Ley N° 28175, Ley del Empleado Público, establece en su artículo 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, asimismo, el artículo 10 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la finalidad del proceso de capacitación es buscar la mejora del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos; asimismo, busca fortalecer y mejorar sus capacidades para un buen desempeño, siendo una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales;

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. Asimismo, en su artículo 135 se señala que, el Plan de Desarrollo de las Personas – PDP es un instrumento de gestión para la planificación de las acciones de capacitación de cada entidad, que se elabora sobre la base de las necesidades de capacitación por formación -laboral o profesional-, con la finalidad de promover la actualización, el desarrollo profesional o potenciar las capacidades de los servidores civiles;

Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE, modificada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 148-2023-SERVIR-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, a través de la Directiva antes mencionada, se establecen los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas, disponiéndose en el sub numeral 6.4.1. que la Etapa de Planificación es donde se inicia el proceso de capacitación y tiene por finalidad que cada entidad identifique y defina sus necesidades de capacitación a partir de sus objetivos estratégicos, con el propósito de determinar las Acciones de Capacitación que realizara durante un ejercicio fiscal. Comprende cuatro fases: 1) Conformación de Comité de Planificación de la Capacitación, 2) Sensibilización sobre la importancia de la capacitación, 3) Desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y 4) Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas;



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 10 de septiembre de 2024.

Que, asimismo, el sub numeral 6.4.2.6 de la citada Directiva, señala que: Excepcionalmente, el PDP puede modificarse cuando: *i. La entidad varíe algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado. ii. La entidad incluya Acciones de Capacitación por Formación Laboral o Formación Profesional que cumplan con lo previsto en el numeral 5.1.1 de la presente Directiva.* Los únicos que pueden proponer una modificación al PDP son los responsables de un órgano o unidad orgánica de la entidad;

Que, para evaluar la modificación, el responsable del órgano o unidad orgánica que solicita la modificación del PDP, debe presentar a la ORH un informe técnico fundamentando las razones de la modificación, en el que se evidencia la alineación de la capacitación al perfil del puesto del servidor y/o a los objetivos estratégicos de la entidad, de acuerdo a lo previsto en el numeral 5.1.1 de la directiva. El Titular de la Entidad aprueba de manera expresa las modificaciones al PDP luego de que la ORH o el Comité de Planificación de la Capacitación, según corresponda, determinen si corresponde la modificación. Cada Entidad define si la aprobación expresa de la modificación del PDP se realiza en una resolución o en otro documento. Las modificaciones aprobadas se incluyen en la Matriz de Ejecución del PDP;

Que, asimismo, en cuanto a la Acciones de Capacitación de tipo Formación Laboral, establece que la Oficina de Recursos Humanos o el Comité de Planificación de la Capacitación evalúan las propuestas de modificación de acuerdo a lo siguiente:

1. El Responsable de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, evalúa las modificaciones cuando:
 - Se presenten propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación por Formación Laboral cuyo costo no supere el equivalente a una (1) UIT por servidor.
 - Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha acción no supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor.
 - Se presenten propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación que no generen costo alguno a la entidad.
2. El Comité de Planificación de la Capacitación evalúa las modificaciones cuando:
 - Se presenten propuestas para incluir en el PDP Acciones de Capacitación por Formación Laboral que superen el costo equivalente a una (1) UIT por servido.
 - Se presenten propuestas para variar Acciones de Capacitación que generen que el costo final de dicha acción supere el costo equivalente a una (1) UIT por servidor

Que, mediante Resolución Ejecutiva Directoral Nº 089-2024-DIRESA-HRM/DE emitida con fecha 27 de marzo de 2024, se resolvió aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas PDP-2024 del Hospital Regional de Moquegua";

Que, a través de las Resoluciones Ejecutivas Directorales Nºs 245 y 257-2024-DIRESA-HRM/DE, se resuelve aprobar la Primera y Segunda Modificación al PDP- 2024, respectivamente;

Que, con Informe Nº 500-2024-DIRESA-HRM/07 la Jefatura de la Unidad de Estadística e Informática, comunica que, en el mes de mayo ha recibido una carta de aceptación para la realización de un diplomado por parte de la Universidad Politécnica de Valencia, por el periodo de 3 años, y acorde al puesto que viene desarrollando como servidor CAS indeterminado solicita se evalúe la modificación del PDP respecto a la inclusión de esta acción de capacitación de formación profesional, considerándose que el costo del doctorado no irroga gasto a la institución (autofinanciado);

Que, a través de Informe Nº 089-2024-DIRESA-HRM/6.1-AGDCyR, de fecha 29 de agosto de 2024, la responsable del Área de Gestión de la Capacitación y Rendimiento, ha manifestado que la acción de capacitación informada por la Unidad de Estadística e Informática y aprobada por la Dirección Ejecutiva, no generan costo alguno a la Entidad, debido a que es autofinanciado por el mismo servidor; asimismo, indica que evaluó los documentos que anteceden al presente informe y se consolidó la modificación del PDP, acorde a los lineamientos de SERVIR (Anexo Nº 01); por lo que, concluyó que, la aprobación de la tercera modificación del PDP, deberá efectuarse mediante acto resolutorio del Titular de la Entidad, con la inclusión de la capacitación doctorado en Estadística y Optimización; asimismo, indica que la resolución deberá ser notificada a los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación y al Área de Capacitación de la Unidad de Personal, así como al área usuaria solicitante;



