



## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 25 de agosto de 2025.

**VISTOS:** La Resolución Ejecutiva Directoral N.º 086 -2024-GERESA-HRM/DE; Informe N.º 526-2025-DIRESA-HRM/17, de fecha 12 de agosto de 2025; Informe N.º 090-2025-DIRESA-HRM-6.1/AGDCyR, de fecha 21 de agosto de 2025; Informe N.º 1509-2025-DIRESA-HRM/6.1, de fecha 22 de agosto de 2025; Informe N.º 709-2025-DIRESA-HRM-06, y;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N.º 0101-2011-GR/MOQ de fecha 15 de febrero de 2011 se resuelve crear la Unidad Ejecutora 402, Hospital Regional de Moquegua, en el pliego 455 del Gobierno Regional del Departamento de Moquegua, creada para el logro de objetivos y contribución de la mejora de calidad y cobertura del servicio público de salud, manteniendo independencia en su administración a fin de garantizar su operatividad;

Que, mediante el Decreto Legislativo N.º 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, la que de acuerdo con lo establecido en el literal a) del artículo 10º de la mencionada norma, tiene como función entre otras, planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de Desarrollo y Capacitación;

Que, mediante el artículo 10 de la Ley N.º 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; así mismo 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.º 30057, aprobado con Decreto Supremo N.º 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 señala que, el Plan de Desarrollo de 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.º 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.º 30057 “Ley del Servicio Civil; asimismo están sujetos al cumplimiento de la presente directiva los servidores comprendidos en los regímenes laborales (Ley N.º 30057, D. Leg. N.º 276, 728 y 1057);

Que, a través de la directiva mencionada, se establecen lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de Personas, disponiéndose en el numeral 6.4.1.1., de la citada norma establece quienes integran el Comité de Planificación de la Capacitación, el cual se oficializa a través de una Resolución del titular de la entidad; a su vez el literal b, del mismo numeral, hace referencia a las funciones del comité, siendo una de ellas la siguiente: “*Evaluar y determinar las modificaciones al Plan de Desarrollo de las Personas, cuando corresponda, de acuerdo con lo previsto en el numeral 6.4.2.6. de la presente Directiva*”.

Que, de conformidad con el numeral 6.4.2.6 de la Directiva citada, regula la modificación del Plan de Desarrollo de las Personas – PDP, disponiendo:

*“Excepcionalmente, el PDP puede modificarse cuando:*

- *La entidad varíe algún aspecto de una Acción de Capacitación, incrementando con ello el presupuesto originalmente asignado.*
- *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. Para evaluar la modificación, el responsable del órgano o unidad orgánica que solicita la modificación al 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 presente 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...”*

Que, la figura de la eficacia anticipada, regulada en el numeral 17.1 del artículo 17º del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, establece que: “la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción”; así corresponde emitir el presente acto administrativo con eficacia al 21 de agosto de 2025.





## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 25 de agosto de 2025.

Que, mediante Resolución Ejecutiva Directoral N.º 086 -2024-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 2024 – 2026), y se reconfirma mediante Resolución Ejecutiva Directoral N.º 053-2025-DIRESA-HRM/DE;

Que, a través del Informe N.º 526-2025-DIRESA-HRM/17, de fecha 12 de agosto de 2025, el jefe del Departamento de Emergencia y Cuidados Críticos, solicita y fundamenta la modificación del PDP 2025, a fin de añadir una pasantía en la Unidad de soporte nutricional (USNA) del hospital Guillermo Almenara Irigoyen, ya que dicha actividad de capacitación beneficia y complementará el manejo de pacientes críticos en el departamento. Asimismo, dicha capacitación no irrogará gasto o presupuesto adicional, ya que será autofinanciado;

Que, mediante Informe N.º 090-2025-DIRESA-HRM-6.1/AGDCyR, de fecha 21 de agosto de 2025, del Área de Gestión de Capacitación, sustenta la segunda modificación del Plan de Desarrollo de las Personas 2025, del Hospital Regional de Moquegua, indicando que se incluirá una (01) acción de capacitación para el presente ejercicio fiscal 2025, el cual no genera costo directo a la Entidad, la misma ha sido evaluada por el Comité de Planificación de la Capacitación y solicita acto resolutorio por el Titular de la Entidad;

Que, mediante Informe N.º 1509-2025-DIRESA-HRM/6.1, de fecha 22 de agosto de 2025, la Unidad de Personal remite el proyecto de modificación del Plan de Desarrollo de las Personas 2022 del Hospital Regional de Moquegua, para su posterior aprobación mediante acto resolutorio, con eficacia al 21 de agosto de 2025;

Que, mediante Informe N.º 709-2025-DIRESA-HRM-06, la jefatura de la Oficina de Administración, deriva el expediente y recomienda se continúe con el trámite administrativo correspondiente de acuerdo a la normativa vigente;

Con el VºBº de la Oficina de Administración, de la Unidad de Personal y de la Oficina de Planeamiento Estratégico del Hospital Regional de Moquegua;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N.º 27783 Ley de Bases de la Descentralización y en uso de las atribuciones conferidas, al director Ejecutivo, en el numeral 3, del Manual de Organización y Funciones (MOF), aprobado mediante Resolución Directoral N.º 351-2010-DRSM-DG;

### SE RESUELVE:

**Artículo 1º.- APROBAR**, con eficacia anticipada al 21 de agosto de 2025, la Segunda Modificación del “**PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS PDP - 2025 DEL HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA**”, en el extremo de incluir una (01) acción de capacitación, según el cuadro adjunto, el cual forma parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 2º.- DISPONER**, a la Unidad de Personal ejecutar la acción de capacitación incluida en el PDP 2025, así como su seguimiento y evaluación de la misma para el debido cumplimiento de los objetivos.


**ARTÍCULO 3º.- NOTIFICAR** la presente a los Miembros del Comité de Planificación de la Capacitación y demás dependencias involucradas.

**Artículo 4º.- REMÍTASE** a la Unidad de Estadística e Informática, para su respectiva publicación en la página web Hospital Regional de Moquegua ([www.hospitalmoquegua.gob.pe](http://www.hospitalmoquegua.gob.pe)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.**



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

  
DR. DANIEL GUSTAVO A. REINOSO RODRIGUEZ  
CMP. 15570 - RNE 10325  
DIRECTOR EJECUTIVO

DGARR/DIRECCIÓN  
JCMH/AL  
(01) OF. DE ADMINISTRACIÓN  
(01) UNIDAD DE PERSONAL  
(01) OF. DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO  
(01) A. GESTIÓN DE LA CAPACITACIÓN  
(01) U. DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA  
(02) MIEMBROS DEL COMITE  
(01) ARCHIVO

## SEGUNDA MODIFICACION PDP-2025

<b>Nombre de entidad</b>	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA</b>
<b>RUC de entidad</b>	<b>20532658986</b>

N°	1. ÓRGANO O UNIDAD ORGÁNICA	2. PUESTO	3. NOMBRES Y APELLIDOS DEL BENEFICIARIO DE LA CAPACITACIÓN	4. CANTIDAD TOTAL DE BENEFICIARIOS	5. MATERIA DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	6. NOMBRE DE LA ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	7. TIPO DE CAPACITACIÓN	8. TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	9. PRIORIDAD	10. NIVEL DE EVALUACIÓN	11. MODALIDAD	12. OPORTUNIDAD	13. MONTO TOTAL	
													Costos Directos	Costos Indirectos
1	SERVICIO DE CUIDADOS CRITICOS	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	SOPORTE NUTRICIONAL	Formación Laboral	PASANTIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	PRESENCIAL	3	S/0.00	S/0.00

