



Resolución de Gerencia General

Nº 005 -2023-INBP/GG



San Isidro, 31 MAR. 2023

VISTOS:

El Informe Nº 024-2023/OA/URH del 17 de marzo del 2023 de la Unidad de Recursos Humanos de la INBP; El Proveído Nº 527-2023 del 21 de marzo del 2023 de la Oficina de Administración de la INBP; La Nota Informativa Nº 096-2023-INBP/OPP-UPM del 27 de marzo del 2023 de la Unidad de Planeamiento y Modernización de la INBP; El Memorando Nº 053-2023-INBP/OPP del 27 de marzo del 2023 de la Oficina de Planificación y Presupuesto de la INBP; El Informe Nº 044-2023 INBP/OAJ del 30 de marzo del 2023 de la Oficina de Asesoría Jurídica de la INBP;

Y CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto Legislativo Nº 1260 se fortalece el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como parte del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y regula la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú como organismo público ejecutor adscrito al Ministerio del Interior.

Que, el artículo 22º del Decreto Legislativo Nº 1260 establece que el organismo público ejecutor Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú regulado por la Ley Nº 27067, modifica su denominación por "Intendencia Nacional de Bomberos del Perú", la misma que adecúa su estructura orgánica y funciones conforme a la citada norma.

Que, mediante Decreto Supremo Nº 025-2017-IN de fecha 17 de septiembre de 2017, se aprobó el Reglamento de Organización y Funciones ROF de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, que tiene por finalidad definir y delimitar las facultades, funciones y atribuciones de los órganos que conforman la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, así como definir su estructura orgánica hasta el tercer nivel organizacional, siendo de aplicación a todos los órganos y unidades orgánicas de la INBP.

Que, mediante Decreto Legislativo Nº 1025 se aprobaron las normas de capacitación y rendimiento para el sector público, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; el cual, según lo prescrito en el artículo 2º de dicha norma, tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público, con el objetivo de contribuir a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos.

Que, el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1025, aprobado con Decreto Supremo Nº 009-2010-PCM, establece en su artículo 30º que la planificación del 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 al Servicio del Estado – PDP.

Que, mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Que, el artículo 10º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, establece 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 las capacidades de los servidores civiles para el buen desempeño y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
11 APR 2023
DICCIONARIO
ROSA MARCELA COSIO MARISCAL
FELIZ TARIFF
CALLE 1000 N. AV. 1000 N. AV. 1000 N. AV. 1000 N.

PAGINA EN BLANCO



Resolución de Gerencia General

Nº 005 -2023-INBP/GG

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR. 2023

Rosa Marcela Cosío Mariscal
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ

Que, el artículo 9º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado con Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, dispone que la capacitación 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 y alcanzar el logro de los objetivos institucionales; y que, la capacitación es parte del Subsistema de Gestión del Desarrollo y la Capacitación.

Que, en cumplimiento de la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR/PE, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas", la Unidad de Recursos Humanos de la INBP ha elaborado el Plan de Desarrollo de Personas- PDP 2023 de la INBP y mediante Acta Nº 001-2023-INBP/COMITÉ DE PLANIFICACION de fecha 07/Q3/2023, el Comité de Planificación de la Capacitación de la INBP, conformado mediante Resolución de Gerencia General Nº 003-2022-INBP/GG, en cumplimiento de sus funciones, ha validado el Plan de Desarrollo de Personas 2023 de la INBP, solicitando a la Unidad de Recursos Humanos eleve el documento antes mencionado con la finalidad de que sea aprobado mediante resolución por el titular de la Entidad.



Que, mediante Informe Nº044-2023-INBP/OAJ la Oficina de Asesoría Jurídica opina que estando a lo opinado por la Unidad de Recursos Humanos resulta viable la aprobación del "Plan de Desarrollo de Personas 2023 de la INBP" por parte del Gerente General, quien para efectos de la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 141-2016-SERVIR/PE, Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas" es el titular de la entidad.

Que, en uso de las facultades de las que está investido el Gerente General, y en concordancia con el Reglamento de Organización y Funciones de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 025-2017-IN; y con el visto bueno de la Unidad de Recursos Humanos, de la Oficina de Administración, de la Unidad de Planeamiento y Modernización, de la Oficina de Planificación y Presupuesto, y de la Oficina de Asesoría Jurídica.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. APROBAR el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2023 de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú que en anexo forma parte integrante de la presente resolución

ARTÍCULO 2º.- DISPONER que la Unidad de Recursos Humanos realice las acciones necesarias para la difusión de precitado plan.

ARTÍCULO 3º.- DISPONER que la Unidad de Recursos presente el Plan de Desarrollo de las Personas PDP 2023, ante SERVIR.

ARTÍCULO 4º.- DISPONER que la Unidad de Tecnologías de la Información realice la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la INBP (www.inbp.gob.pe)

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



CPCC JUAN CARLOS MORALES CARPIO
Gerente General
Intendencia Nacional de Bomberos del Perú

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 MAR 2023

COPIA

ROSE MARCELA COSIN MARISCAL
FEUATARIO
MINISTERIO NACIONAL DE COMERCIO DEL PERU

PAGINA EN BLANCO

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR 2023

ROSA MARCELA COSIO MARISCAL
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERU

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR. 2023

ROSA MARCELA COSIO MARISCAL
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERU



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS

2023

OFICINA DE ADMINISTRACION
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

San Isidro, marzo de 2023

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR. 2023

Mariscal
ROSA MARCELA COSÍO MARISCAL
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ

PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS – 2023
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ

PRESENTACIÓN

El Decreto Legislativo N° 1260 de fecha 08 de diciembre del 2016, regula la adecuación del organismo público ejecutor "Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú" a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, modifica su denominación por Intendencia Nacional de Bomberos del Perú (INBP) y regula el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP).

La Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, es un organismo Público Ejecutor adscrito al Ministerio del Interior, cuenta con personería jurídica de derecho público interno. Constituye un Pliego Presupuestal y goza de autonomía presupuestal, técnica, económica y administrativa. La Intendencia ejerce la rectoría en materia de prevención, control y extinción de incendios, atención de accidentes, rescate urbano y apoyo en incidentes con materiales peligrosos.

Mediante Decreto Supremo N° 025-2017-IN se aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la INBP, documento técnico que contiene las funciones de sus órganos y unidades orgánicas, establece sus relaciones y responsabilidades permitiendo un adecuado proceso de dirección compatible con los niveles de exigencia y modernización que se requiere.

El artículo 29 del citado reglamento, establece que la Unidad de Recursos Humanos es la unidad orgánica encargada de administrar el capital humano de la INBP, promoviendo su capacitación y bienestar a fin de optimizar su rendimiento.

De tal manera, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) 2023 de la INBP, ha sido formulado teniendo como marco de referencia los objetivos estratégicos de la entidad, las actividades programadas e identificadas por los diferentes órganos o unidades orgánicas de la entidad en los planes institucionales, así como metodológicamente conservando lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, "Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público" y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, en el cual se establecen las reglas para la capacitación y la evaluación del servidor civil, como parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y de acuerdo a la Directiva "Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las Entidades Públicas" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 141-2016-SERVIR-PE.

El PDP 2023 está enfocado en potenciar las capacidades e incrementar los conocimientos que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros servidores, para así lograr con eficiencia los objetivos institucionales y el servicio público de bomberos.

Asimismo, busca contribuir con la mejora del clima organizacional y el desarrollo de la cultura organizacional a través del fortalecimiento de los valores institucionales,

11 ABR. 2023

Rosa

ROSA MARCELA COSIO MARISCAL
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ

incorporando políticas de integridad que reflejen en los servidores conductas alineadas a la ética como mecanismo para prevenir actos de corrupción.

I. ASPECTOS GENERALES

1.1. Instrumentos de Gestión

Para la elaboración del presente documento, se han tomado en cuenta los siguientes documentos de gestión:

- Reglamento de Organización y Funciones de la INBP, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 025-2017-IN.
- Plan Estratégico Institucional (PEI) 2022-2026, aprobado por Resolución de Intendencia N° 046-2022-INBP.
- Plan Operativo Institucional 2023 (POI) de la INBP, aprobado por Resolución de Intendencia N° 083-2022-INBP y modificado mediante Resolución N° 012-2023-INBP.

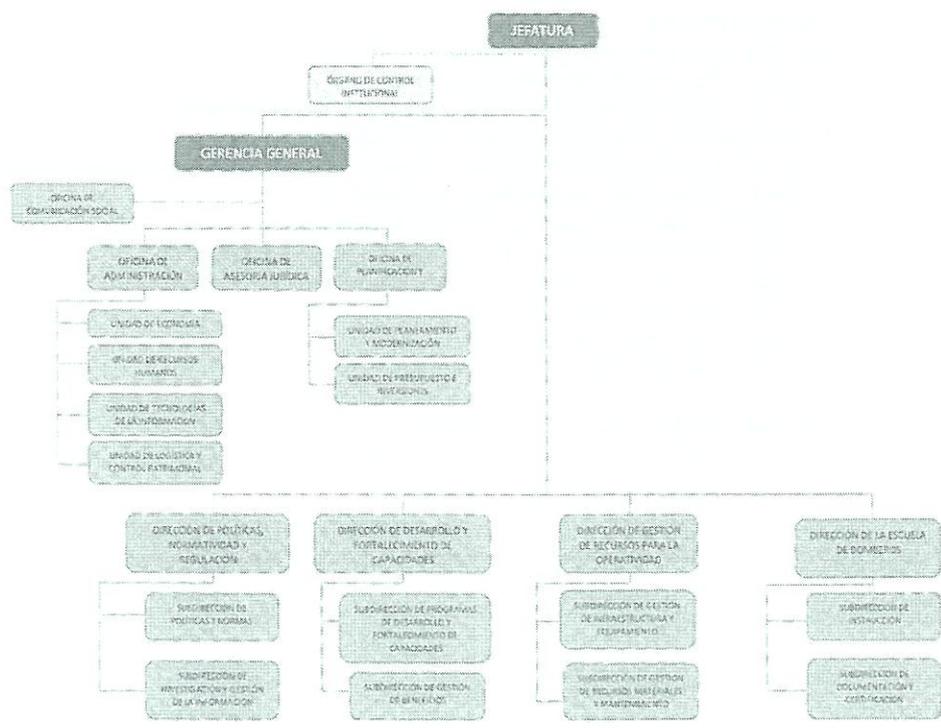
1.2. Estructura Orgánica:

La Estructura Orgánica actual de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, de acuerdo al Decreto Supremo N° 025-2017-IN, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la INBP, comprende veinticinco (25) unidades orgánicas.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR. 2023

Rosa
ROSA MARCELA COSIO MARISCAL
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ

1. Alta Dirección
- 1.1. Jefatura
- 1.2. Secretaría General
- 1.2.1. Oficina de Comunicación Social

2. Órgano de Control Institucional
- 2.1. Órgano de Control Institucional

ORGANOS DE ADMINISTRACIÓN INTERNA

3. Órganos de Asesoramiento
- 3.1. Oficina de Planificación y Presupuesto
- 3.1.1. Unidad de Planeamiento y Modernización
- 3.1.2. Unidad de Presupuesto e Inversiones
- 3.2. Oficina de Asesoría Jurídica

4. Órganos de apoyo
- 4.1. Oficina de Administración
- 4.1.1. Unidad de Economía
- 4.1.2. Unidad de Recursos Humanos
- 4.1.3. Unidad de Tecnologías de la Información
- 4.1.4. Unidad de Logística y Control Patrimonial

5. Órganos de Línea
- 5.1. Dirección de Políticas, Normatividad y Regulación
- 5.1.1. Subdirección de Políticas y Normas
- 5.1.2. Subdirección de Investigación y Gestión de la Información
- 5.2. Dirección de Desarrollo y Fortalecimiento de Capacidades
- 5.2.1. Subdirección de Programas de Desarrollo y Fortalecimiento de Capacidades
- 5.2.2. Subdirección de Gestión de Beneficios
- 5.3. Dirección de Gestión de Recursos para la Operatividad
- 5.3.1. Subdirección de Gestión de Infraestructura y Equipamiento
- 5.3.2. Subdirección de Gestión de Recursos Materiales y Mantenimiento
- 5.4. Dirección de la Escuela de Bomberos
- 5.4.1. Subdirección de Instrucción
- 5.4.2. Subdirección de Documentación y Certificación

1.3. Objetivos estratégicos institucionales:

- Optimizar la provisión de recursos estratégicos para el Cuerpo General de bomberos Voluntarios del Perú.
- Fortalecer el marco jurídico en materia de prevención, control y extinción de incendios, atención de accidentes, rescate urbano y apoyo en incidentes con materiales peligrosos en beneficio del CGBVP, entidades públicas privadas y población.
- Fortalecer capacidades y competencias técnicas del personal que presta el servicio público de bomberos.
- Fortalecer la articulación asociada a la prevención de incendios, atención de accidentes entre la INBP, el CGBVP y los gobiernos subnacionales y la población.
- Fortalecer la gestión institucional de la INBP.

[Handwritten signatures and marks on the left side of the page]

JANUARIO 2023

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR. 2023

Mariscal
ROSA MARCELA COSIO MARISCAL
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ

- Desarrollar la gestión interna de riesgo de desastres en la

1.4. Misión

Conducir la rectoría en materia de prevención, control y extinción de incendios, atención de accidentes, rescate urbano y apoyo en incidentes con materiales peligrosos, además de proveer bienes y servicios de calidad necesarios para la prestación del servicio público del bombero del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú en beneficio de la población a través de una gestión eficiente, íntegra y transparente.

1.5. Valores Institucionales

Integridad

El personal actúa con entereza moral, rectitud y honradez en la conducta y en el comportamiento, desechando todo provecho o ventaja personal, para cumplir con los compromisos y objetivos de la Institución.

Compromiso

Obligación contraída por el personal, el cual se compromete a cumplir con sus labores diarias de manera eficiente y eficaz.

Innovación

Acción de aplicar nuevas ideas, bienes, servicios o procedimientos para perfeccionar, dar solución a un problema o facilitar una actividad, con la intención de mejorar el servicio público de bomberos.

Vocación de Servicio

Convencimiento y la pasión por ejercer una actividad profesional para satisfacer las necesidades de otro, manteniendo una actitud de empatía hacia los demás y un accionar desinteresado.

Transparencia

Forma sincera y responsable de mostrar todos los actos de los servidores de la INBP, especialmente del qué, quienes, cómo, cuándo y cuánto es el gasto público de la gestión institucional.

1.6. Número de servidores civiles que conforman la entidad:

POBLACIÓN POR RÉGIMEN LABORAL	
MODALIDAD DE CONTRATACIÓN	NÚMERO DE PERSONAS
Decreto Legislativo 728	274
Decreto Legislativo 1057 (CAS)	541
Total	815

Fuente: URH al 24/02/2023

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR. 2023

Rosa
ROSA MARCELA COSIO MARISCAL
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE SOMBREROS DEL PERÚ

II. RESPONSABILIDAD

La Unidad de Recursos Humanos, de acuerdo al Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, es responsable de conducir la capacitación en la entidad. Para ello:

- Planifica la capacitación atendiendo a las necesidades de formación laboral de los/las servidores/as civiles para el mejor cumplimiento de sus funciones.
- Ejecuta la capacitación, garantizando el cumplimiento de los criterios y reglas básicas sobre la difusión, acceso y obligaciones establecidas en las normas.
- Evalúa la capacitación recibida, de acuerdo con lo establecido en las normas correspondientes.
- Registra e informa la capacitación ejecutada.
- Las demás establecidas en la normatividad.

III. OBJETIVOS DEL PDP

1.6.1. Objetivo General

Contribuir al desarrollo de capacidades de los/las servidores/as civiles mediante la actualización del conocimiento técnico y el desarrollo de habilidades para mejorar el nivel de desempeño esperado y brindar un servicio de calidad al Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

1.6.2. Objetivos Específicos

OE1: Optimizar la productividad de los servidores civiles mediante acciones de capacitación que respondan a las necesidades, objetivos y metas de la unidad orgánica a la que pertenece.

OE2: Desarrollar el potencial de los/las servidores/as civiles para mejorar su desempeño y consecución de los objetivos institucionales.

IV. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación ha sido elaborado en base a los requerimientos remitidos por los responsables de las diferentes unidades de la entidad y priorizando las acciones de capacitación que permitan el logro de los objetivos institucionales, teniendo en cuenta el beneficio de la acción de capacitación, funciones del servidor y objetivos de capacitación y a los Planes de mejora de los servidores de la entidad con calificación de buen rendimiento o rendimiento distinguido de la implementación de Gestión del Rendimiento.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

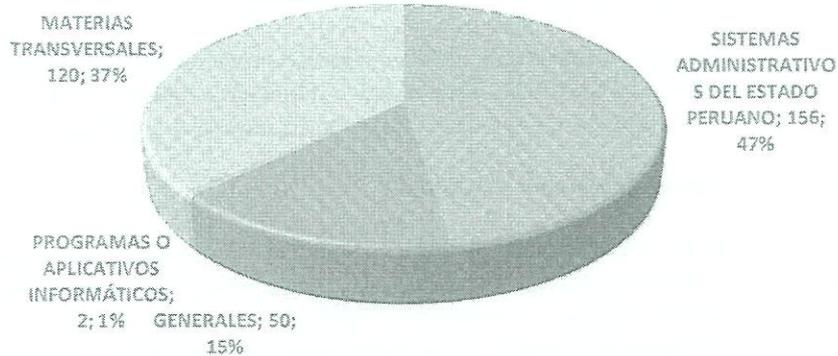
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR. 2023

Mariscal
ROSA MARCELA COSIO MARISCAL
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

REQUERIMIENTOS



De los 334 requerimientos de capacitación recibidos por la Unidad de Recursos Humanos, el 50% pertenecen a temas generales, el 47% sobre sistemas administrativos, el 37% a necesidades sobre materias transversales y el 1% restante corresponde a programas informáticos.

V. FUENTES DE FINANCIAMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

En el presente año no se contará con los recursos financieros para realizar capacitaciones con financiamiento institucional, sin embargo, es necesario cubrir dentro de la factibilidad, las necesidades de capacitación identificadas en el diagnóstico.

VI. Matriz PDP

DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Diseño del plan de Capacitación

Una vez elaborado el diagnóstico de necesidades y teniendo en cuenta que no se contará con financiamiento institucional, se estructuró el PDP 2023, considerando como proveedores de las capacitaciones a servidores de la entidad que tienen dominio de los temas a capacitar, así como entidades con las que la INBP mantiene convenios en materia de capacitación.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR. 2023

Mariscal
ROSA MARCELA COSIO MARISCAL
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE HOMBEROS DEL PERÚ

La matriz PDP contempla un total de nueve (9) acciones de capacitación dirigidas a los/las servidores/as civiles de los diferentes órganos y unidades orgánicas, beneficiando el desarrollo profesional de alrededor de 253 personas.

Las acciones de capacitación tienen énfasis en las materias de Sistemas Administrativos del estado y transversales, toda vez que de acuerdo con el diagnóstico dichas materias representan el 84% de las necesidades de capacitación.

Por otro lado, todas las acciones de capacitación que sean de carácter teórico se realizarán en la modalidad virtual a través del uso de plataformas digitales, lo que asegura la asistencia de los participantes y disminuye los costos indirectos de la capacitación.

Matriz de Capacitación de la INBP

En ese sentido, la matriz del PDP para el presente año, la cual ha sido validada por el Comité de la Planificación de la Capacitación, contiene nueve (9) acciones de capacitación, de las cuales cuatro (4) corresponden a Materiales Transversales como integridad, ética y transparencia, cuatro (4) a Sistemas Administrativos del Estado Peruano, una (1) a materias generales, de acuerdo con el anexo N° 1 del presente plan.

Evaluación de la Capacitación

Las acciones de capacitación serán monitoreadas y evaluadas, a fin de adoptar las medidas correctivas y oportunas que permitan mejorar la gestión de la capacitación. La evaluación de la capacitación se define en cuatro niveles:

- a. Reacción: a través de un cuestionario o encuesta se evalúa la satisfacción de los participantes al finalizar la capacitación, respecto de la metodología, desempeño del instructor, objetivos del curso, etc.
- b. Aprendizaje: evalúa el nivel de aprendizaje de los participantes en relación a los objetivos que busca la acción de capacitación, a través de la herramienta de medición que proponga el proveedor de la capacitación.
- c. Aplicación: es la herramienta en la cual se detallan las actividades que el beneficiario de capacitación se compromete a desarrollar culminada la capacitación, en un plazo no mayor a seis meses.
- d. Impacto: es la herramienta que busca identificar los efectos de mediano plazo que se le atribuye directamente a la acción de la capacitación. No todas las acciones de capacitación se miden en todos los niveles establecidos, ya que el nivel de evaluación depende de la naturaleza y objetivo de capacitación.

ANEXO 1
PLAN DE DESARROLLO DE PERSONAS DE LA INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ
MATRIZ DE ACCIONES DE CAPACITACIÓN

N°	1. ORGANIZACIÓN ORGANICA	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	Unidad de Recursos Humanos	varios	varios	8	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión del Rendimiento	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APLICACIÓN	VIRTUAL	3	-	-
2	Dirección de Gestión de Recursos para la Operatividad	Chofer	varios	50	GENERALES	Técnicas de manejo de unidades vehiculares del CGBVP	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	SEMPRESENCIAL	2	-	-
3	Oficina de Administración	Especialista Administrativo	varios	30	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión de recursos humanos	Formación Laboral	CONFERENCIA	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	-	-
4	Todas las unidades orgánicas de la INBP	varios	varios	15	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Metodología para la elaboración de perfiles de puestos	Formación Laboral	TALLER	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	-	-

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR. 2023

Rosa Marcela Cosío Mariscal
 ROSA MARCELA COSIO MARISCAL
 FEDATARIO
 INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ

José

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR. 2023

Rosa Marcela Cosío Mariscal

ROSA MARCELA COSÍO MARISCAL
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ

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
5	Todas las unidades orgánicas de la INBP	varios	varios	30	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Administración Gubernamental	Formación Laboral	CURSO	C1	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	-	-
6	Todas las unidades orgánicas de la INBP	varios	varios	30	MATERIAS TRANSVERSALES	Prevención y Mitigación de conflicto de intereses	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	-	-
7	Todas las unidades orgánicas de la INBP	varios	varios	30	MATERIAS TRANSVERSALES	Ética e Integridad en la Función Pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	2	-	-
8	Oficina de Administración	Especialista Administrativo	varios	30	MATERIAS TRANSVERSALES	Transparencia y Acceso a la Información Pública	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	-	-
9	Todas las unidades orgánicas de la INBP	varios	varios	30	MATERIAS TRANSVERSALES	Abuso de autoridad y otros Delitos de Corrupción	Formación Laboral	CONFERENCIA	D	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	-	-
SUB TOTAL												0.00	0.00	

Rosa Marcela Cosío Mariscal

[Handwritten signature]

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

11 ABR. 2023

PERÚ

Ministerio del Interior

Intendencia Nacional de Bomberos del Perú

Comité de Planificación de Capacitación

MARCELA COSIO MARISCAL
FEDATARIO
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA N° 001-2023-INBP/ COMITÉ DE PLANIFICACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Al séptimo día del mes de marzo del año 2023, siendo las 10:00 horas, en el salón de reuniones de la INBP, ubicado en Av. Salaverry N° 2495, San Isidro, Lima, se reunieron los miembros del Comité de Planificación de la Capacitación, las siguientes personas:

1	Presidente	Abg. José German Medina Arzola	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
2	miembro	CPC. Edwin Coraquillo Ayala	Director (e) de la Oficina de Planificación y Presupuesto
3	miembro	Mg. Mario Casaretto Gamonal	Director de la Dirección de Escuela de Bomberos
4	miembro	Sra. Lidia Esmeralda Cerna Manrique	Representante de los servidores

I. QUORUM Y APERTURA

La presente sesión se da por válidamente constituida con la asistencia de todos los miembros del Comité.

II. AGENDA:

- Instalación del Comité de Planificación de la Capacitación
- Presentación del Plan de Desarrollo de Personas 2023
- Validación por parte del Comité del Plan de Desarrollo de Personas presentado por la Unidad de Recursos Humanos

III. DESARROLLO DE LA REUNIÓN

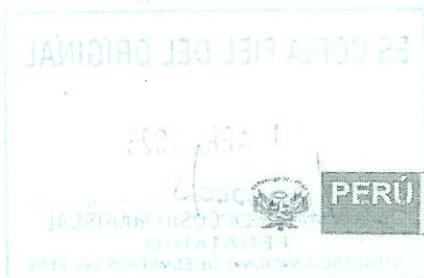
3.1. Instalación del Comité

El Comité procede a instalarse en cumplimiento a la resolución N°003-2022-INBP-GG, para realizar las actividades necesarias que permitan la aprobación del Plan de Desarrollo de las Personas para el año 2023.

3.2. Presentación y Validación por parte del Comité del Plan de Desarrollo de Personas 2023

Los miembros del Comité de Planificación de Capacitación de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú, dejamos constancia que:

- a. Se ha revisado el contenido del proyecto del Plan de Desarrollo de Personas, relacionado a los aspectos relevantes de la entidad (objetivos estratégicos, visión y misión, estructura orgánica de la entidad, número de servidores civiles que conforman la entidad, Diagnostico de Necesidades de Capacitación - DNC y fuente de financiamiento).

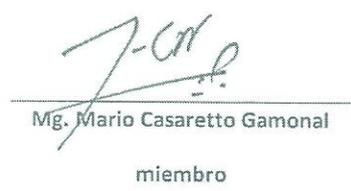


- b. Se ha revisado la Matriz del Plan Anual de Desarrollo de Personas - PDP que contiene las acciones de capacitación priorizadas para el presente ejercicio fiscal, verificando que las acciones contenidas en dicha matriz sean pertinentes con los objetivos estratégicos de la entidad y no contravengan el orden de prelación previsto en el artículo 14° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el mismo que ha sido indicado en el numeral 6.1.1.3 de la Directiva “Normas para la Gestión del Proceso de Capacitación en las entidades públicas”.
- c. Se ha verificado la oportunidad de las acciones de capacitación a fin de determinar si se ajustan a las necesidades identificadas en el DNC.
- d. El PDP 2023 no será cubierto con financiamiento institucional y en caso de que en el transcurso del ejercicio presupuestal se asignen los recursos se realizará la modificación al plan de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.4.2.6 de la Directiva “Normas para la Gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”.
- e. Por lo señalado en el punto anterior, adicional a las ocho (08) acciones de capacitación presentadas en el Plan presentado por la Unidad de Recursos Humanos, la representante de los servidores solicitó darle prioridad a la capacitación relacionada a la gestión pública y que por temas presupuestales no estaría siendo incluida dentro del PDP. En respuesta a ello el Director de la Escuela de Bomberos comentó que dentro del plan de capacitación que administra su dirección, contaban con un personal que brinda dicha temática denominada “Administración Gubernamental” e hizo extensivo el ofrecimiento para incluir al personal de la INBP sin irrogar gasto alguno, por lo que esta acción de capacitación será incluida en el PDP.
- f. Finalmente, se acuerda por unanimidad encargar a la Unidad de Recursos Humanos la elaboración del informe y derivación correspondiente para que la Matriz PDP del Plan de Desarrollo de Personas de la INBP correspondiente al año 2023 sea aprobada por el Titular de la entidad mediante Resolución y posteriormente remitida a SERVIR

En señal de conformidad suscribimos el presente documento y visamos el proyecto de PDP.


Abg. José German Medina Arzola
Presidente


CPC. Edwin Coraquillo Ayala
miembro


Mg. Mario Casaretto Gamonal
miembro


Sra. Lidia Esmeralda Cerna Manrique
miembro