



PLAN DE DESARROLLO DE LAS PERSONAS 2024 MUNICIPALIDAD DE PUEBLO LIBRE

I. Presentación:

Las municipalidades son las instancias de gobierno que mayor cercanía presenta con la población. Se constituyen como actores clave en la prestación de servicios que impactan de manera directa en la ciudadanía, así como en la articulación de políticas públicas y en la planificación estratégica del desarrollo de la localidad.

La Municipalidad de Pueblo Libre es una entidad pública con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, que como gobierno local representa a la población de su jurisdicción y promueve una adecuada prestación de servicios públicos locales, así como el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, encontrándose sujeta a las Leyes y disposiciones que regulan las actividades y funcionamiento del sector público.

El Plan de Desarrollo de las Personas – PDP 2024 de la Municipalidad de Pueblo Libre ha sido elaborado teniendo como referencia los objetivos estratégicos institucionales, así como las actividades programadas por los órganos o unidades orgánicas de la entidad y a las principales brechas identificadas por los entes rectores de Políticas Nacionales y Sistemas Administrativos. Para tal fin, se han aplicado los lineamientos de la Directiva “Normas para la gestión del proceso de capacitación en las entidades públicas”, aprobada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR mediante Resolución Presidencia Ejecutiva Nº 141- 2016-SERVIR-PE; así como los respectivos modelos de PDP y otros instrumentos desarrollados para gobiernos locales.

Así, en esta etapa de planificación del proceso de capacitación, se han cumplido con las siguientes acciones: i) conformación del Comité de Planificación de la Capacitación, ii) sensibilización sobre la importancia de la capacitación, iii) desarrollo del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y iv) elaboración del Plan de Desarrollo de Personas.

El objetivo del PDP 2024 es potenciar las capacidades, incrementar los conocimientos y desarrollar habilidades que permitan mejorar el desempeño y el cierre de brechas de nuestros/as servidores/as civiles, para así contribuir al logro de objetivos estratégicos y mejorar los servicios que ofrecemos a los/as ciudadanos/as.

En ese sentido, la estrategia de capacitación se alinea a los objetivos estratégicos de la entidad porque a partir del análisis situacional se busca que el conocimiento y/o habilidad adquirida con la capacitación permita el mejoramiento esperado y los resultados que se quieren alcanzar. Es así que incluye temáticas como: El ABC de las compras públicas, Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niña, niño y adolescente, Gestión de riesgo de desastres, Modernización de la gestión pública, Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación, Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas, Integridad en la gestión pública, Transformación digital en el Perú, Implementación del Sistema de Control Interno, Ética e Integridad en la Función Pública y Ética e Integridad en la Función Pública y Gestión de Riesgo.





Estas a su vez se enmarcan en las materias de la competencia del municipio, tales como:

1. Gestión de riesgo de desastres
2. Presupuesto público
3. Gestión integral de residuos sólidos
4. Implementación de planes de seguridad ciudadana
5. Servicios sociales locales con respecto a la protección social.

De esta manera, el PDP 2024 se constituye como un instrumento que permite a la Municipalidad de Pueblo Libre el fortalecimiento del proceso de capacitación y, consecuentemente, promover el desarrollo de conocimientos y competencias en sus servidores, lo que impactará en la provisión de los servicios públicos municipales.

II. Objetivos estratégicos institucionales:

Los Objetivos Institucionales (OEI) define lo que la entidad espera lograr en las condiciones de su población y en sus condiciones internas; es decir, en cumplimiento de sus funciones sustantivas o sus funciones de administración interna. Se determina de las Acciones Estratégicas del PDLC.

1. OEI.01 Reducción de los niveles de inseguridad ciudadana en el distrito
2. OEI.02 Mejorar la calidad de vida de los vecinos con inclusión y estilo de vida saludable de los vecinos en el distrito
3. OEI.03 Promover el desarrollo Urbano.
4. OEI.04 Mejorar la calidad ambiental del distrito.
5. OEI.05 Promover la competitividad económica en el distrito.
6. OEI.06 Fortalecer la gestión institucional en el distrito
7. OEI.07 Promover la Gestión de Riesgo y Desastre



III. Misión:

"Fomentar el desarrollo integral, armónico y el bienestar de los vecinos del distrito de Pueblo Libre, a través de un conjunto de acciones destinadas a proporcionar al ciudadano condiciones vitales en aspectos de vivienda, salubridad, abastecimiento, educación, recreación, transportes y comunicaciones con incidencia en la micro y pequeña empresa, el desarrollo turístico y sostenibilidad ambiental".

IV. Estructura orgánica:

01. Órganos de Alta Dirección

Órgano Normativo y Fiscalizador

01.1. Concejo Municipal

01.1.1. Comisión de Regidores

Órgano de Gobierno Ejecutivo





01.2 Alcaldía

Órgano de Gobierno Ejecutivo

01.3 Gerencia Municipal

02. Órganos consultivos y de coordinación

02.1 Consejo de Coordinación Local Distrital (CCLD)

02.2. Comité de Vigilancia y Control del Presupuesto Participativo

02.3. Junta de Delegados Vecinales Comunes

02.4. Comité Distrital de Seguridad Ciudadana

02.5. Plataforma de Defensa Civil Distrital de Pueblo Libre

02.6. Comisión Ambiental Municipal de Pueblo Libre

02.7 Comité de Administración del Programa del Vaso de leche

03. Órgano de Control Institucional

03.1. Órgano de Control Institucional

04. Órgano de Defensa Judicial

04.1. Procuraduría Pública Municipal

05. Órganos de Asesoramiento

05.1. Gerencia de Asesoría Jurídica

05.2. Gerencia de Planeamiento y Presupuesto

05.3. Gerencia de Diseño, Innovación y Desarrollo Sostenible

06. Órganos de apoyo

06.1. Secretaría General

06.1.1. Subgerencia de Atención al Ciudadano y Gestión Ambiental

06.1.2. Subgerencia de Participación Vecinal

06.2. Gerencia de Comunicaciones e Imagen Institucional

06.3. Gerencia de Administración

06.3.1. Subgerencia de Recursos Humanos

06.3.2. Subgerencia de Tesorería

06.3.3. Subgerencia de Contabilidad

06.3.4. Subgerencia de Logística y Patrimonio

06.4. Gerencia de Tecnología de la información





07. Órganos de Línea

07.1. Gerencia de Rentas y Desarrollo Económico

- 07.1.1. Subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria
- 07.1.2. Subgerencia de Recaudación y Ejecutoria Coactiva
- 07.1.3. Subgerencia de Desarrollo Empresarial y Comercialización

07.2. Gerencia de Desarrollo Urbano y del Ambiente

- 07.2.1. Subgerencia de Obras Privadas y Habilitaciones Urbanas
- 07.2.2. Subgerencia de Obras Públicas y Catastro
- 07.2.3. Subgerencia de Gestión de Riesgo de Desastres
- 07.2.4. Subgerencia de Gestión Ambiental

07.3. Gerencia de Cultura, Turismo y Educación

- 07.3.1. Subgerencia de Juventud y Deportes

- 07.4. Gerencia de Desarrollo Humano, Familia y DEMUNA
- 07.5. Gerencia de Coordinación de la Seguridad Ciudadana

- 07.5.1. Subgerencia de Fiscalización y Sanciones Administrativas



V. Número de servidores/as civiles que conforman la entidad:

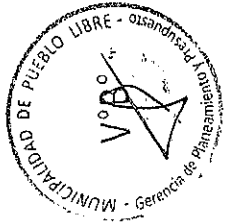
Edad Menor de 25 años	Edad de 25 a 35 años	Edad de 35 a 45 años	Edad de 45 años o más	Total de servidores/as
29	180	431	1	641

[Handwritten signature]

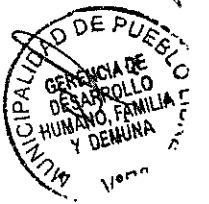


VI. Resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC):

N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA O NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO (SOLO CONOCIMIENTOS)	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	11. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
1	Desconocimiento de los lineamientos de la contratación pública para su implementación en la municipalidad.	EI ABC de las compras públicas.	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Conocer el proceso de contratación pública, acciones y procedimientos, de acuerdo a norma vigente.	Mostrar un nivel de conocimiento básico del ámbito del proceso de contratación, de acuerdo a norma vigente.	1	CURSO	C2	4	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
2	Limitado conocimiento de los procedimientos de contratación a la vez con falta de los derechos de las niñas, niños y adolescentes.	Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la infancia, niño y adolescente	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Desarrollar capacidades en los integrantes de las defensorías de la infancia, niño y adolescente para la protección, defensa, promoción y vigilancia de los derechos de los niños, niñas y adolescente	Aplicar estrategias e instrumentos para conocer la situación de las NNA e intervenir de manera oportuna para garantizar su protección, a través del procedimiento de atención	1	CURSO	C2	5	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	2	0	0	0
3	Desconocimiento de acciones a realizar ante riesgo de desastres	Gestión de riesgo de desastres	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer las definiciones, principios y terminología aplicable a la Gestión del Riesgo de Desastres, así como describir e identificar los componentes y procesos que establece la Política Nacional de Gestión del Riesgo	Identificar y explicar las componentes y procesos de la gestión del riesgo de desastres; así como diferenciar los procesos de prevención, reducción y preparación.	25	CURSO	C2	4	POLITICAS SECTORIALES	VIRTUAL	4	0	0	0
4	Limitado conocimiento en materia de modernización de la gestión pública y modelo de gobernanza que impacta en la municipalidad	Modernización de la gestión pública	ALTO	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Reconocer los componentes del modelo de gobernanza que se establecen en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP) al 2030 con el fin de brindar bienes, servicios y regulaciones de calidad.	Ofrecer o gestionar bienes, servicios y regulaciones que satisfagan las necesidades y expectativas de las personas, de acuerdo al modelo de gobernanza establecido en la PNMGP al 2030	42	CURSO	C2	5	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	4	0	0	0



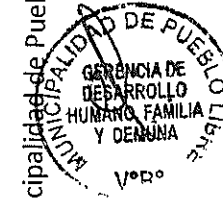
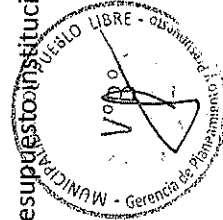
N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE MISIONES DEL AREA QUE ESTEN ASOCIADAS A CAPACITACION	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCION DE LA CAPACITACION	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACION	4. NIVEL DE EVALUACION PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	5. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACION	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCION DE CAPACITACION	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACION	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EJE TEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
5	Desconocimiento de las herramientas para la gestión del talento humano y su importancia para la mejora del desempeño institucional	Herramientas para la gestión del talento humano y Gestión de la Capacitación	INTERMEDIO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Comprender el funcionamiento de la Gestión del Rendimiento y la Capacitación y su importancia como herramientas para la gestión del talento en las entidades públicas.	Desarrollar la mejora individual e institucional aplicando las herramientas para la gestión del talento en ciudadanía.	1	CURSO	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
6	Bajo nivel de implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SCSST	Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SCSST en entidades públicas	ALTO	REACCION	Comprender la importancia de la implementación y mejora continua de la gestión de SST en las entidades públicas	Implementar o aplicar mejoras al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - SCSST	1	CONFERENCIA	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
7	Limitado conocimiento en materia de integridad pública	Integridad en la gestión pública	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	Comprender el papel del enfoque de integridad en el ejercicio de la función pública, con la finalidad de contribuir en el desempeño ético de los servidores y las servidoras civiles	Identificar y reducir la ocurrencia de prácticas antiéticas o corruptas, fortaleciendo la confianza ciudadana en las entidades del Estado	39	CURSO	E	5	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	3	0	0	0
8	Desconocimiento de las nuevas tecnologías, tendencias y procesos digitales que impactan un intercambio de conocimientos y experiencias a través del uso de las tecnologías de la información.	Transformación digital en el Perú	ALTO	REACCION Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	Reconocer los conceptos y mecanismos clave de la transformación digital en el Perú, con la finalidad de fortalecer el rol de las servidoras y los servidores públicos e impulsar el ejercicio de la ciudadanía digital.	Dominar los principales conceptos de la transformación digital en el país y los cómo aportar a los servicios que brinda el Estado a la ciudadanía a través de ello.	39	CURSO	E	4	MATERIAS TRANSVERSALES	VIRTUAL	4	0	0	0



N°	1. PROBLEMA QUE AFECTA EL CUMPLIMIENTO DE METAS DEL ÁREA QUE ESTÉN ASOCIADOS A CAPACITACIÓN	2. PROPUESTA DE NOMBRE DE LA ACCIÓN DE LA CAPACITACIÓN	3. BENEFICIO DE LA CAPACITACIÓN	4. NIVEL DE EVALUACIÓN PROPUESTO	Objetivo de Aprendizaje ¿Qué conocimientos y/o habilidades espera que su equipo adquiera durante la capacitación?	Objetivo de Desempeño ¿Qué espera que su equipo logre o demuestre luego de la capacitación, para que evidencie una mejora respecto al problema identificado?	6. CANTIDAD TOTAL DE POSIBLES BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN	7. PROPUESTA DE TIPO DE ACCIÓN DE CAPACITACIÓN	8. PRIORIDAD DE LA CAPACITACIÓN	12. VALOR DE RANGO DE PERTINENCIA	13. EFETEMÁTICO	14. MODALIDAD	15. OPORTUNIDAD	COSTO DIRECTO	COSTO INDIRECTO	COSTO TOTAL
9	Limitado conocimiento en la implementación del Sistema de Control Interno, cuestionario 4.	Implementación del Sistema de Control Interno	ALTO	REACCIÓN	Adquirir conocimientos respecto a la implementación del Sistema de Control Interno	Demstrar un nivel de conocimiento en cumplimiento en la implementación del Sistema de Control Interno, por consiguiente, los objetivos institucionales y promueve una gestión eficaz, eficiente, ética y transparente.	38	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0
10	Bajo conocimiento en lo que respecta a Ética e Integridad en la Función Pública referente a lo establecido en el Sistema de Control Interno, cuestionario 1.	Ética e Integridad en la Función Pública	ALTO	REACCIÓN	Comprender la importancia de la Ética e Integridad en la Función Pública.	Identificar y disminuir la ocurrencia de irregularidades en la Municipalidad de Pueblo Libre.	131	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	2	0	0	0
11	Desconocimiento en lo que respecta a la Gestión de Riesgo, sobre el Sistema de Control Interno, cuestionario 38.	Gestión de Riesgo	ALTO	REACCIÓN	Adquirir conocimientos para el cumplimiento de entrega de evidencia de acuerdo a los plazos establecidos del Sistema de Control Interno	Identificación y valoración de los riesgos, así como en la determinación de las medidas de control	13	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	3	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	VIRTUAL	3	0	0	0

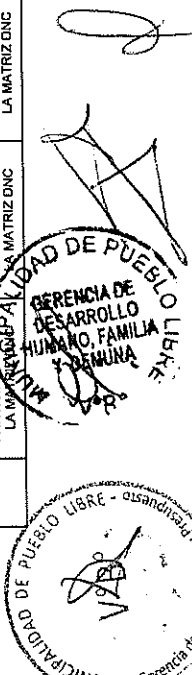
VII. Fuentes de financiamiento de las Acciones de Capacitación

La atención del PDP 2024 no irrogará gasto alguno con cargo al presupuesto institucional de la Municipalidad de Pueblo Libre



VIII. Matriz PDP

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	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	El ABC de las compras publicas	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
2	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	POLÍTICAS SECTORIALES	Formación de defensores y defensoras del servicio de defensoría de la niña, niño y adolescente	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	2	0	0
3	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	25	POLÍTICAS SECTORIALES	Gestión de riesgo de desastres	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
4	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	42	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Modernización de la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	4	0	0
5	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Herramientas para la gestión del talento: Gestión del Rendimiento y Gestión de la Capacitación	Formación Laboral	CURSO	C2	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	3	0	0
6	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	1	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en entidades públicas.	Formación Laboral	CONFERENCIA	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
7	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	39	MATERIAS TRANSVERSALES	Integridad en la gestión pública	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES)	VIRTUAL	3	0	0
8	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	39	MATERIAS TRANSVERSALES	Transformación digital en el Perú	Formación Laboral	CURSO	E	REACCIÓN Y APRENDIZAJE (SOLO CONOCIMIENTOS)	VIRTUAL	4	0	0
9	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	39	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Implementación del Sistema de Control Interno	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0
10	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	131	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Ética e integridad en la Función Pública	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	2	0	0
11	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	DETALLADOS EN LA HOJA "PARTICIPANTES" DE LA MATRIZ DNC	13	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO PERUANO	Gestión de Riesgo	Formación Laboral	CAPACITACIÓN INTERINSTITUCIONAL	C2	REACCIÓN	VIRTUAL	3	0	0



MUNICIPALIDAD DE PUEBLO LIBRE
OFICINA DE DESARROLLO HUMANO, FAMILIA Y MUJERES