



Nos Unen Tus Derechos

# PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PIFC 2022

SUBDIRECCIÓN  
DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



**Juan Antonio Arrieta Flórez**  
Subdirector de Gestión del Talento  
Humano

**Sonia Milena Jiménez Vieda**  
Profesional Especializado

**Diana Marcela Santos Alba**  
Profesional Especializado

**María Ligia Jiménez Triana**  
Profesional Especializado

**Andrea Gómez Bustos**  
Profesional Universitario

**Valentina Franco Yepes**  
Profesional - Contratista



## Contenido

1. Marco Normativo.....	6
2. Alcance.....	7
3. Conceptos Claves.....	7
3.1. Competencia:.....	7
3.2. Formación.....	7
3.3. Capacitación.....	7
3.4. Programa de Inducción.....	8
3.5. Programa de Reinducción.....	8
3.6. Inducción en el Puesto de Trabajo.....	8
4. Marco Conceptual.....	8
5. Objetivos.....	10
5.1. Objetivo General.....	10
5.2. Objetivos Específicos.....	10
6. Metodología para la ejecución del PIFC.....	10
7. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación.....	11
8. Actividades del PIFC.....	12
8.1. Inducción Institucional.....	15
9.1.1. Inducción Virtual.....	15
9.1.2 Inducción en el Puesto de Trabajo.....	15
9.1.3. Reinducción Institucional.....	16
8.2. Programación de Capacitación.....	16
9. Referencias.....	17



## Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1. Componentes del Plan Institucional de formación y capacitación .....	11
Ilustración 2. Eventos por línea de Capacitación .....	12
Ilustración 3. Necesidades Plan de Formación y Capacitación .....	14



## Introducción

El presente Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC - está concebido como un plan en construcción permanente, a través del cual se busca orientar los procesos de aprendizaje para el servidor público de la Defensoría del Pueblo basado en competencias, lo cual permite el fortalecimiento de las habilidades, destrezas, valores, actitudes de los servidores públicos buscando ser cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con la misión y visión de la Entidad.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC, sigue las directrices de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998; así como los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP). En este sentido la Defensoría del Pueblo presenta su Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC a todos sus servidores públicos, con cobertura para el año 2022, buscando fortalecer las capacidades laborales que mejoren continuamente el desempeño laboral.

El PIFC está dirigido a los servidores públicos de planta de la Defensoría del Pueblo e incluye los componentes de Inducción, Re inducción y Capacitación. Para el presente año el diagnóstico de necesidades se estableció teniendo en cuenta los requerimientos definidos por las dependencias institucionales. De igual forma se presentó como fuente de información para la consolidación del Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC, las recomendaciones para el mejoramiento individual resultado del proceso de la evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa de la Entidad en el periodo 2020-2021.



## 1. Marco normativo

- **Ley 24 de 1992:** Por la cual se establecen la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo y se dictan otras disposiciones en desarrollo del artículo 283 de la Constitución Política de Colombia.
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. El título V establece el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos.
- **Sistema de Gestión de la Calidad y MECI:** El numeral 7.2 *Competencia* de la norma ISO 9001:2015 y el MECI, dentro del Módulo Control de Planeación y Gestión cuenta con el componente *Talento Humano*.
- **Carta Iberoamericana de la Función Pública:** Define las bases que configuran un sistema profesional y eficaz para la función pública.
- **Decreto 025 de 2014:** Modifica la estructura orgánica y establece la organización y funcionamiento de la Defensoría del Pueblo, incluyendo la estructura orgánica de la Entidad al igual que las funciones de las dependencias que la conforman, dentro de las cuales se encuentra la Subdirección de Gestión del Talento Humano, dependencia encargada de dirigir el proceso de talento humano en sus componentes de planeación, gestión y desarrollo, y de apoyar a la Secretaría General en los elementos conceptuales y técnicos necesarios para la formulación y evaluación de las políticas, planes, programas y estrategias de gestión y proyección del talento humano.
- **Resolución de la Defensoría del Pueblo 1491 de 2015:** Adopta la estructura de operación por procesos de la Defensoría del Pueblo y establece el manual de calidad.
- **Resolución N° 090 de 2021:** Por la cual se adopta el Plan Estratégico de la Defensoría del Pueblo para el periodo 2021 - 2024 “Nos unen tus derechos”.



## 2. Alcance

El Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC 2022, se formula e implementa de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2021-2024 “NOS UNEN TUS DERECHOS”, junto con los principios, valores y acuerdos éticos en el Código de Integridad de la Defensoría del Pueblo, vigentes.

Así mismo, se establece para ser aplicado a Nivel Nacional en la Defensoría del Pueblo, para la vigencia 2022 y tendrá cobertura de todos los Servidores Públicos de planta vinculados en Carrera Administrativa, Provisionalidad y Libre Nombramiento y Remoción.

## 3. Conceptos claves

### 3.1. Competencia:

*“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).*

### 3.2. Formación:

Procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

### 3.3. Capacitación:

Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como no formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo (Decreto - Ley 1567 de 1998, Art.4).



### 3.4. Programa de Inducción:

Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la DEFENSORIA DEL PUEBLO.

### 3.5. Programa de Reinducción:

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la DEFENSORIAL DEL PUEBLO.

### 3.6. Inducción en el Puesto de Trabajo:

Hace referencia al proceso de acomodación y adaptación, incluyendo aspectos relacionados con rutinas, ubicación física, manejo de elementos, así como la información específica de la dependencia, su misión y el manejo adecuado de las relaciones interpersonales en la Defensoría del Pueblo.

## 4. Marco Conceptual

La capacitación se encuentra definida como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de **formación**, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4), **la Función Pública**, establece que son cuatro los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados estatales, y que orientan los procesos de gestión de los Planes Institucionales de Capacitación en las entidades, a saber:

- a) La dimensión territorial y nacional en la política de formación y capacitación.
- b) Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.





- c) Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.
- d) Enfoque de la formación basada en competencias.

De acuerdo a lo anterior, se define con claridad que los espacios de capacitación no pueden ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimientos; deben entenderse como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y servicios de la entidad se presten con los atributos de calidad requeridos por los usuarios.

En este sentido, y haciendo énfasis en el enfoque de formación basado en competencias como línea conceptual y técnica para estructurar el Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIFC de la vigencia 2022, se debe aclarar en primera instancia que el concepto de competencia laboral el cual no es nuevo, se abordará en este Plan como un **Saber** y como un **Saber-Hacer** en contexto, demostrado en el conjunto de acciones o actuaciones que un servidor realiza en un contexto particular, disciplinar y legal de referencia.

Ahora bien, la propuesta del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 - 2027 para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de la Función Pública, plantea abordar temáticas que fortalezcan las capacidades de los servidores públicos en un proceso de mejora continua; para ello expone un **esquema de aprendizaje organizacional** que busca encaminar procesos para generar nuevos conocimientos y transferir la memoria organizacional.

Para forjar los caminos del esquema de aprendizaje se utilizan todas **las fuentes propias** de la organización, entre ellas:

- Procesos individuales
- Equipos de trabajo
- Sistemas organizacionales
- Sistemas de cooperación con otras organizaciones

Sobre el particular se aclara que las tres líneas de clasificación para las actividades programadas se definen de la siguiente manera:

- **Línea Especializada:** Corresponde a las capacitaciones misionales en temas de derechos humanos y derecho internacional humanitario.
- **Línea Institucional:** Corresponde a temas transversales administrativos.



- **Línea de Desarrollo Personal:** Corresponde al fortalecimiento del ser de cada uno de los servidores públicos.

## 5. Objetivos

### 5.1. Objetivo general

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, a través de actividades de Inducción, Reinducción y Capacitación, acordes a las necesidades de la Entidad, con el fin de fortalecer la competencia laboral.

### 5.2. Objetivos específicos

- Desarrollar acciones de capacitación institucional a los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo en las diferentes dimensiones SER, SABER y SABER HACER.
- Realizar actualización en temáticas transversales para la Defensa y protección de los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario - DIH.
- Actualizar conceptos, políticas y lineamientos a través de actividades de re inducción institucional.

## 6. Metodología para la ejecución del PIFC

Para el Plan Institucional de Formación y Capacitación, y teniendo en cuenta sus tres (3) líneas definidas, las cuales son: desarrollo de personal, especializada e institucional, se tendrán en cuenta tres componentes que tienen como finalidad la creación del valor público, profundizar en el saber hacer, desarrollar habilidades, mejorar continuamente el desempeño de las funciones a cargo y lograr el crecimiento personal y profesional en los servidores de la Defensoría del Pueblo así:

## Componentes del Plan Institucional de Formación y Capacitación



Ilustración 1. Componentes del Plan Institucional de Formación y Capacitación

## 7. Diagnóstico de necesidades de capacitación

El Plan Institucional de Formación y Capacitación cuenta con un estudio de las necesidades Institucionales, con el fin de identificar temáticas prioritarias y definir acciones que tengan una cobertura representativa; lo cual permite definir las acciones necesarias que busquen el fortalecimiento de las competencias y la profesionalización del Empleo Público al interior de la Entidad.

A continuación, se presenta el desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación en periodos anteriores.



## Eventos por línea de Capacitación

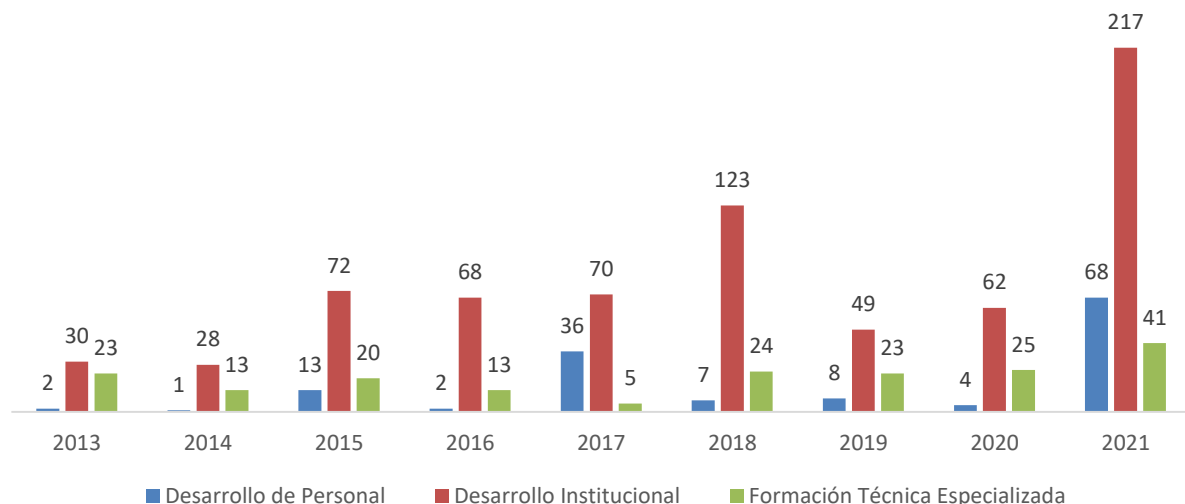


Ilustración 2. Eventos por línea de capacitación

Producto del desarrollo de las evaluaciones de desempeño período 2020 - 2021, se identificaron las siguientes recomendaciones para el mejoramiento de las competencias de los servidores públicos de carrera, que serán tenidos en cuenta en el cronograma 2022:

- Conocimientos en Excel y orfeo
- Capacitación en gestión documental
- Iniciativa
- Inteligencia emocional
- Trabajo en equipo
- Manejo del estrés
- Redacción

## 8. Actividades del PIFC

Para el desarrollo del presente Plan de Formación y Capacitación Institucional - PIFC, se hace necesario optimizar los recursos a través de programas virtuales que nos brinden una cobertura nacional en la realización de los eventos académicos.

Teniendo en cuenta el procedimiento del Plan Institucional de Formación y Capacitación según el formato TH-P04, donde el numeral 2 nos indica que se debe realizar una identificación de necesidades a través de la aplicación de un



cuestionario virtual o mediante reuniones con las dependencias líderes de temas, la Subdirección de Gestión del Talento Humano, realizó en el mes de noviembre del 2021, encuesta virtual con las diferentes Regionales, Direcciones, Delegadas y Grupos de trabajo, frente a las cuales se identificaron las siguientes necesidades:

No.	TEMA	LÍNEA DE CAPACITACIÓN
1	Conocimiento de programas y aplicaciones de sistemas Conocimiento del manejo de herramientas de excel avanzado	Institucional
2	Capacitar a los funcionarios de la dependencia en el manejo de auditorios	Institucional
3	Seguimiento de proyectos de inversión	Institucional
4	Técnicas de redacción de textos y estructuración de documentos investigativos con enfoque de género. Elaborar Informes ejecutivos con claridad e impacto	Institucional
5	Fortalecimiento en temas de atención a usuarios	Institucional
6	Conocimiento general de la misión constitucional y administrativa que cumple la Defensoría del Pueblo en Colombia	Institucional
7	Capacitar a los funcionarios de la dependencia en la implementación del nuevo Código Disciplinario y capacitación en las Leyes 1952 de 2019 y 2094 de 2021	Institucional
8	Aplicación de normas internacionales de auditorías	Institucional
9	Actualización de herramientas como la actualización y/o refuerzo en SECOP II y E-Kogui	Institucional
10	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) articulado con (MECI), Incluido FURAG. Gestión del Riesgo	Institucional
11	Conocimiento del catálogo de cuentas presupuestal Conocimiento detallado de los trámites con el Ministerio de Hacienda	Institucional
12	Actualización en normatividad contable Actualización en normatividad tributaria	Institucional
13	Visión web	Institucional
14	ORFEO  Legislación básica y deberes de los funcionarios públicos en relación con la realización y conservación del archivo	Institucional
15	Fortalecimiento de habilidades y capacidades en mediación y conciliación. (Diplomado con certificado de habilitación para ser Conciliador en Derecho).	Institucional
16	Actualización en Código General del Proceso, Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; en Derecho Probatorio y en acciones constitucionales	Institucional
17	Capacitación en enfoque de género en decisiones judiciales Lectura, análisis y consulta de jurisprudencia en derechos humanos con enfoque de género Rutas de protección de derechos en torno a las violencias basadas en género y diversidad	Especializada
18	Especialidad en derecho constitucional Capacitación en derechos humanos Conocimientos en mecanismos de protección de derechos Y DIH Profundizar conocimientos y contenidos sobre Jurisprudencia internacional, normativa nacional y fallos en casos hito de vulneración de derechos Tratados y convenios internacionales de derechos humanos que han sido ratificados por Colombia	Especializada
19	Misiones humanitarias - Decretos y leyes que se maneja en cada delegada	Especializada
20	Marco conceptual sobre el alcance defensorial sobre protección estatal a personas/colectivos de especial protección.  Se requiere constante formación y actualización en fomentar la cultura de protección medio ambiental, el goce de un ambiente sano y de desarrollo sostenible	Especializada
21	Marco conceptual sobre el alcance defensorial sobre proceso electoral	Especializada



22	Mecanismos de diálogo social para la transformación de conflictos sociales Conocer los derechos humanos y todo lo relacionado con la protesta social Marco jurídico que regula el derecho a la manifestación pacífica, así como también acerca de mecanismos para la resolución pacífica de conflictos, en especial del diálogo y la mediación	Especializada
23	Derecho penal e iniciativas legislativas	Especializada
24	Educación en derechos humanos con enfoque en infancia, juventud y personas mayores	Especializada
25	Conocimiento de las competencias de las instituciones responsables de prevenir, proteger y restablecer derechos de la población en Movilidad Humana	Especializada
26	Construcción de Políticas públicas  Generalidades sobre política pública para la población con Discapacidad  Desarrollar los criterios y herramienta de recolección de información para la evaluación de las políticas públicas de movilidad humana y su implementación en los territorios	Especializada
27	Conocimiento del acuerdo de paz y la ley de víctimas	Especializada
28	Conocimiento de la conflictividad en el marco del conflicto armado y de conflictividad social por fuera del conflicto armado	Especializada
29	Toma de decisiones	Desarrollo personal
30	Trabajo en equipo	Desarrollo personal
31	Inteligencia emocional Flexibilidad cognitiva Autocrítica Empatía Carácter Curiosidad Disciplina Responsabilidad	Desarrollo personal
32	Comunicación Saber escuchar y direccionar las solicitudes del usuario Escucha activa	Desarrollo personal
33	Gestión de conflictos en el lugar de trabajo	Desarrollo personal
34	Sentido de pertenencia Puntualidad Compromiso	Desarrollo personal
35	Manejo de tensiones y estrés	Desarrollo personal
36	Capacidad de comunicación oral y escrita	Desarrollo personal
37	Capacitación en amor propio y autoestima	Desarrollo personal

### Ilustración 3. Necesidades Plan de Formación y Capacitación

Se tiene proyectado la contratación de profesionales expertos para dar cumplimiento a normatividad interna en el fortalecimiento de las competencias de los servidores públicos en las siguientes temáticas:

1. Ética en lo público
2. Código de integridad de la Defensoría del pueblo
3. Atención al ciudadano
4. Resolución 1166 y Ley de Víctimas “Cuidado al Cuidador”
5. Fortalecimiento en competencias humanas



## **8.1. Inducción institucional**

### **8.1.1. Inducción virtual**

El programa de inducción está dirigido a los nuevos servidores públicos que ingresan a la entidad con el fin de facilitar su integración. La inducción se realiza a través de un curso virtual, el cual contiene la información relevante de la Entidad, como la misión, visión, valores, principios, y otros temas importantes y necesarios para la contextualización de la Entidad y un mejor entendimiento de sus actividades laborales.

En atención a la emergencia sanitaria que atraviesa el mundo actualmente, se hace necesario con el fin de aclarar diferentes temas misionales y administrativos, realizar una Inducción a los directivos y otros servidores públicos de diferente nivel a través de la plataforma Teams (virtual) con una intensidad horaria de dieciséis (16) horas.

En la inducción virtual por Teams se dispondrá el material de estudio de las dependencias de la Entidad y le será compartido por correo electrónico institucional a los participantes.

En el nivel central y regional se puede llegar a organizar una sesión presencial para profundizar en temáticas específicas de la inducción general.

### **8.1.2 Inducción en el puesto de trabajo**

En la inducción se incluye la inducción en el puesto de trabajo, que se trata de la instrucción específica que recibe el servidor público de acuerdo con la situación administrativa (ingreso, cambio de cargo, reubicación del empleo/traslado), a cargo del superior inmediato de la dependencia, para lo cual la Subdirección de Gestión del Talento Humano suministra el formato Código: TH-P04-F16 al servidor público que debe diligenciar y enviar a Talento Humano para su registro en la Historia laboral en Orfeo.

El objetivo de esta inducción es impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo.

La inducción en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:



1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en la Defensoría del Pueblo.
2. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos de la Defensoría del Pueblo.
3. Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la Entidad, Sistema Integrado de Gestión Institucional y Control Interno.
4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

### **8.1.3. Reinducción institucional**

El programa de Reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos de la Entidad frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la entidad o en el Estado. También a través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la Entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

Los ejes temáticos que harán parte del Programa de Reinducción estarán vinculados a los siguientes aspectos:

- Actualización y avances normativos que inciden en el funcionamiento de la entidad, del sector al cual pertenezcan los servidores.
- Redefinición de la misión institucional, establecimiento de metas y procedimientos, simplificación de trámites, diseño de proyectos y sistemas de información, determinación de indicadores de gestión.
- Revisión, renovación y afianzamiento de los valores que han de sustentar la prestación del servicio público.

### **8.2. Programación de capacitación**

En concordancia con el marco conceptual, el Plan Institucional de Capacitación de la Defensoría del Pueblo se articula a partir de las actividades de inducción y capacitación programadas en la vigencia 2022, el cual se anexa.

En atención a los lineamientos de la Oficina de Planeación, donde mensualmente se deben reportar las actividades de capacitación realizadas para los servidores públicos de la Entidad, el Área de capacitación gestionará las actividades, así:





- Enero: 5
- Febrero: 15
- Marzo a Noviembre: 25
- Diciembre: 20

El Área de capacitación aplicará las siguientes evaluaciones:

1. **Evaluación de reacción**, con el fin de evaluar el grado de satisfacción en conocimientos y habilidades durante la actividad académica, se aplicará una vez terminada la capacitación.
2. **Evaluación de efectividad**, se realizará seis (6) meses después de desarrollada la actividad académica cuando esta tenga una intensidad horaria de 80, con el fin de verificar la aplicación de los conocimientos apprehendidos en la capacitación.

Por lo anterior, y teniendo como objetivo adelantar las actividades del Plan de Capacitación a nivel nacional, se continuará con el equipo de representantes de cada Regional (Red de Apoyo de Capacitación), quienes facilitarán el enlace con la Subdirección de Gestión del Talento Humano para garantizar la gestión de actividades de capacitación, así como el desarrollo óptimo de los eventos que se programen.

Por cada regional se cuenta con un (1) responsable de la Red de apoyo al Área de Formación y Capacitación Institucional a nivel nacional, es así que 37 servidores públicos hacen parte de esta red, no se incluye Regionales Bogotá y Cundinamarca.

## **9. Referencias**

- Ley 24 de 1992
- Decreto 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1227 de 2005
- Carta Iberoamericana de la Función Pública
- Decreto 025 de 2014
- Resolución de la Defensoría del Pueblo 1491 de 2015
- Resolución No. 090 de 2021
- Plan Estratégico Institucional 2021-2024 “NOS UNEN TUS DERECHOS”
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
- Sistema de Información y Gestión del Empleo Público SIGEP