Defensoría del Pueblo

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 006 -2016/DP

Lima, 25 ENE. 2016

VISTO:

El Memorando N° 066-2016-DP/OGDH que adjunta el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2016 de la Defensoría del Pueblo; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con los artículos 161° y 162° de la Constitución Política del Perú, se aprobó la Ley N° 26520, Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo, modificada por la Ley N° 29882 y mediante la Resolución Defensorial N° 0012-2011/DP se aprobó su vigente Reglamento de Organización y Funciones;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1025 se aprueban las normas de capacitación y rendimiento para el sector público con la finalidad de regular la capacitación y evaluación del personal al servicio del Estado, correspondiendo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), la función de planificar, desarrollar, gestionar y evaluar la política de capacitación para el sector público;

Que, mediante Decreto Supremo N° 009-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025, en adelante el Reglamento, que en sus artículos 3 y 4 establece que las entidades públicas deberán aprobar un Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado, correspondiendo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) definir los contenidos mínimos del mencionado Plan;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, se aprobó la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR denominada "Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado", en adelante la Directiva, que establece los lineamientos generales para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP);

Que, ahora bien, conforme a lo dispuesto por el Título III de la Directiva, se encuentran sujetas a su cumplimiento las entidades de la Administración Pública señaladas en el artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, cuyo personal se encuentre comprendido dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo a lo establecido en la Tercera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023;

Que, de acuerdo a lo indicado en el artículo 3° del Reglamento y en el Título V de la Directiva, el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) tendrá una vigencia de cinco (5) años y será implementado a través de Planes de Desarrollo de las Personas Anualizados, que deberán ser presentados ante la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en los treinta (30) primeros días calendario de cada año;

Que, asimismo, conforme a lo dispuesto por el literal b) del artículo 5 del Reglamento y por el numeral 6.2) del Título VI de la Directiva, corresponde al Comité presentar, debidamente visado, el Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado al Titular de la Entidad para su aprobación, una vez que se cuente con la respectiva aprobación presupuestal;

Que, de otra parte, mediante Resolución Administrativa N° 036-2011/DP, modificada mediante las Resoluciones Administrativas N° 010-2012/DP, N° 025-2014/DP, N° 038-2014/DP y N° 001-2015/DP, se oficializó la conformación del Comité encargado de la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado – PDP Quinquenal y Anualizado de la Defensoría del Pueblo, en adelante el Comité;

Defensoría del Pueblo

Que, según Acta de fecha 16 de diciembre de 2015 el Comité aprobó el proyecto del Plan de Desarrollo de las Personas (PDP) Anualizado;

Que, asimismo, mediante Memorando N° 025-2016-DP/OPPRE la Oficina de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística ha emitido la respectiva Certificación de Crédito Presupuestario;

Que, estando a lo expuesto en los considerandos precedentes, corresponde aprobar el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2016 de la Defensoría del Pueblo" alcanzado por el Comité;

Con los visados de la Primera Adjuntía, Secretaría General y de las Oficinas de Gestión y Desarrollo Humano, de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística y de Asesoría Jurídica; y,

En uso de las atribuciones y facultades conferidas por la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo; de conformidad con el artículo 6° y los literales d) e i) del artículo 7° del Reglamento de Organización y Funciones de la Defensoría del Pueblo aprobado por la Resolución Defensorial N° 0012-2011/DP y la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 154-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2011-SERVIR/GDCR, Directiva para la elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado y estando el encargo efectuado mediante Resolución Defensorial N° 004-2011/DP;

DEFENSORIA DEL PUEBLO - Oficina de Asesoría Jurídica

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- APROBAR el "Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2016 de la Defensoría del Pueblo", que en anexo forma parte de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- DISPONER la publicación de la presente Resolución, así como del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2016 de la Defensoría del Pueblo, en el Portal de Transparencia de la Defensoría del Pueblo (www.defensoria.gob.pe).

Artículo Tercero.- DISPONER que la presente Resolución y el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado (PDP) Anualizado 2016 de la Defensoría del Pueblo sea puesto en conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), a través de la dirección de correo electrónico pdp@servir.gob.pe.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DEFENSORIA DEL PUEBLO - Jefe - Oficina de Gestión y Desarrollo Humano

Eduardo Vega Luna
DEFENSOR DEL PUEBLO (e)

DEFENSORIA DEL PUEBLO - Jefa - Oficina de Planificación, Presupuesto, Racionalización y Estadística

DEFENSORIA DEL PUEBLO - Secretaría General

DEFENSORIA DEL PUEBLO - Primera Adjuntía

Defensoría del Pueblo

2016

Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado PDP

Comité de Elaboración del PDP

19-1-2016

COPIA

II. ASPECTOS GENERALES

El presente plan se fundamenta en la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, priorizadas para el presente quinquenio.

2.1 Visión

Ser la institución que contribuye efectivamente en la defensa y realización de los derechos humanos, promoviendo la gobernabilidad y buen gobierno de nuestro país, aportando a la consolidación de una sociedad inclusiva, equitativa y sostenible; sustentada en una organización eficiente y eficaz con personal altamente calificado y con vocación de servicio.

2.2 Misión

Somos la institución pública autónoma responsable de defender y promover los derechos de las personas y la comunidad. Para ello, supervisamos la actuación del Estado y la prestación de los servicios públicos, evidenciando la vulneración de los derechos e incidiendo en la mejora de la política y la gestión pública.

2.3 Alcance

Es de aplicación a los servidores públicos regulados por el régimen laboral de la actividad privada (Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR), por el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, y colaboradores (secigristas, practicantes y voluntarios) de la Defensoría del Pueblo.

2.4 Base legal

El marco legal que sustenta el Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado es el siguiente:

1. Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
2. Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por D.S. N° 065-2011-PCM.
3. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
4. Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
5. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
6. Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.
7. Ley N° 30372, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016.
8. Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, Capítulo II, Articulo 15, Inciso d.
9. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
10. Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 041-2011-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva para la Elaboración del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado.
11. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.
12. Resolución Administrativa N° 026-2013/DP, que aprueba el Código de Ética de la Defensoría del Pueblo.

2.5 Objetivos de capacitación

a) Objetivo general

Fortalecer las capacidades de los servidores públicos de la Defensoría del Pueblo, mediante las acciones de capacitación, con el fin de mejorar su desempeño laboral y con ello contribuir de forma eficiente el logro de los objetivos institucionales.

b) Objetivos específicos

- Desarrollar y fortalecer en los servidores públicos capacidades y habilidades que les permita adecuarse al puesto y alcanzar los objetivos establecidos por la entidad.
- Diseñar, planificar, organizar, ejecutar, monitorear y evaluar los programas académicos de capacitación a nivel nacional, a partir de la identificación de las necesidades en esta materia y en base a los perfiles de cada servidor público.
- Promover convenios y acciones de cooperación con instituciones y personalidades de alto nivel y reconocida formación académica; sean estas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales e internacionales, que contribuyan al fortalecimiento de las actividades de capacitación.
- Promocionar y difundir los valores contenidos en el Código de Ética de la Función Pública para realizar las buenas prácticas de una cultura ética en todos los niveles jerárquicos de la entidad.

III. EVALUACIÓN

3.1 Evaluación diagnóstica

A fin de establecer el PDP Anualizado 2016, se realizó lo siguiente:

- Para la formulación del Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado - PDP Anualizado que corresponde al año 2016, el comité responsable de la citada elaboración socializó y aprobó el Formato de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) el cual contiene criterios y lineamientos para el recojo de la información.
- La información recolectada ha sido integrada y revisada por el Comité para su validación final. El comité decidió finalmente qué cursos son necesarios para contribuir con el logro de los objetivos estratégicos.
- Adicionalmente, el Comité tuvo que identificar la prioridad de los cursos y cuáles deben realizarse en el corto, mediano y largo plazo. La prioridad está determinada por la importancia de los objetivos a los que la acción de capacitación está vinculada.

3.2 Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC)

Se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación, a partir de los requerimientos presentados por las diversas unidades orgánicas.

a) Requerimientos de conocimientos técnicos

Esta información ha sido remitida por las unidades orgánicas de la Defensoría del Pueblo, las que fueron procesadas y, luego, sistematizadas; lográndose identificar las necesidades de capacitación que, a continuación, se detallan:

Cuadro N° 1
Cursos Presenciales

N°	Curso especializado	Frecuencia	Unidades orgánicas solicitantes
1	Ofimática	12	▪ Adjuntía de Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas ▪ Adjuntía en Asuntos Constitucionales ▪ Programa de Defensa y Promoción de las Personas con Discapacidad ▪ Adjuntía para los Derechos de la Mujer ▪ Secretaria General ▪ OD Lima Este ▪ OD Callao ▪ OD Cusco ▪ OD Puno ▪ OD Junín. ▪ Oficina de Asesoría Jurídica ▪ Oficina de Desarrollo Estratégico, Cooperación Internacional e Inversiones
2	Archivo	11	▪ Adjuntía para los Derechos Humanos y Personas con Discapacidad ▪ Adjuntía para la Prevención de Conflictos Sociales y la Gobernabilidad ▪ Programa de Asuntos Penales y Penitenciarios ▪ Gabinete ▪ Secretaria General ▪ OD Ica ▪ OD Lima ▪ OD Ancash ▪ OD Lima Este ▪ OD Huancavelica ▪ Oficina de Administración y Finanzas
3	Formulación de Proyectos de Inversión Pública	11	▪ Adjuntía para los Derechos Humanos y Personas con Discapacidad ▪ Adjuntía de Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas ▪ Programa de Asuntos Penales y Penitenciarios ▪ Programa de Ética Pública, Prevención de la Corrupción y Politicas Públicas ▪ Dirección de Coordinación Territorial ▪ Oficina de Asesoría Jurídica ▪ Oficina de Desarrollo Estratégico, Cooperación Internacional e Inversiones ▪ OD Cusco ▪ OD San Martin ▪ OD Puno ▪ OD Junín
4	Contratación y Ejecución de Obras Públicas	10	▪ Adjuntía para la Administración Estatal ▪ Adjuntía para el Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas ▪ Programa de Ética Pública, Prevención de la Corrupción y Políticas Públicas ▪ Oficina de Administración y Finanzas ▪ OD Cusco ▪ OD Puno ▪ OD Apurímac ▪ MAD Chimbote ▪ Oficina de Asesoría Jurídica ▪ Oficina de Control Institucional
5	Contrataciones Públicas (Bienes y Servicios)	10	▪ Adjuntía para la Administración Estatal ▪ Adjuntía para el Medio Ambiente, Servicios Públicos y Pueblos Indígenas ▪ Oficina de Asesoría Jurídica

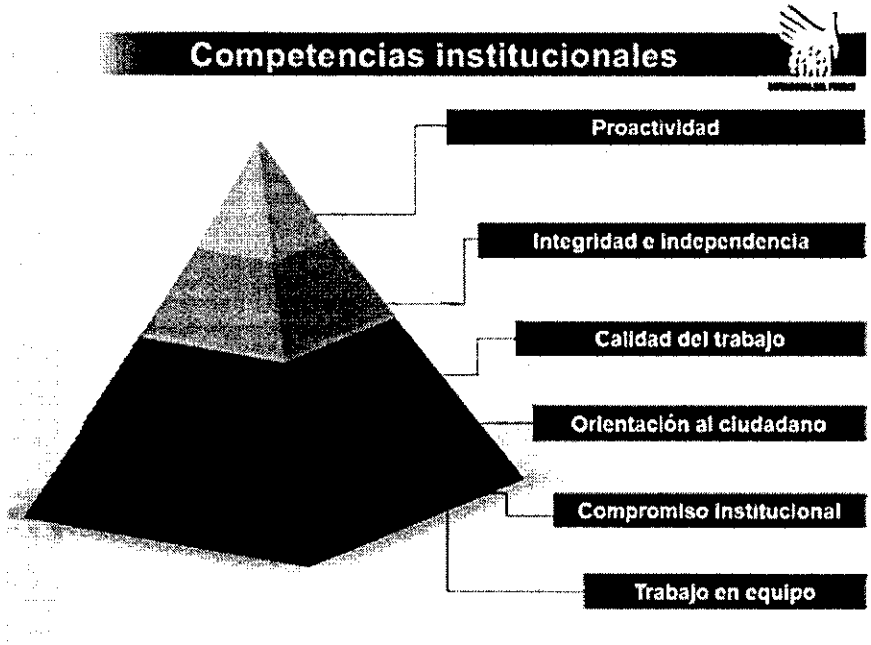
			▪ Programa de Ética Pública, Prevención de la Corrupción y Políticas Públicas ▪ OD Cusco ▪ OD Puno ▪ OD Apurímac ▪ MAD Chimbote ▪ Oficina de Administración y Finanzas ▪ Oficina de Control Institucional
6	Derecho Laboral y Procesal Laboral	38	▪ Dependencias de la DP a nivel nacional
7	Derecho de Familia y Procesal Familiar	38	▪ Dependencias de la DP a nivel nacional

Cuadro N° 2
Cursos Virtuales

N°	Curso virtual	Frecuencia	Unidades orgánicas solicitantes
8	Comunicación y Liderazgo	38	▪ Dependencias de la DP a nivel nacional
9	Actualización en sentencias relevantes del Tribunal Constitucional, la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Corte Suprema de Justicia	38	▪ Dependencias de la DP a nivel nacional

b) Competencias a fortalecer

Para el 2016, se tiene previsto continuar con el fortalecimiento y desarrollo de las competencias de los servidores públicos.



3.3 Seguimiento y evaluación de la capacitación

Esta fase se realiza con el fin de establecer un mecanismo que permita evaluar el proceso de capacitación, considerando al capacitado, capacitador y/o contenido del curso o evento de capacitación. Para la evaluación de los programas de capacitación se tendrá en consideración los siguientes niveles:

Cuadro N° 3
Tipos y niveles de evaluación

Tipo de evaluación	Niveles 1	2	3	¿Qué evaluaremos?
Evaluación de reacción	■			*"Mide la satisfacción de los usuarios con el programa de capacitación".* Es una evaluación que se hace al final del curso, en cuando se presenta un cuestionario a los participantes para que califiquen su *reacción* hacia el evento: qué les ha parecido los objetivos del curso, los contenidos, la metodología y el desempeño del docente. Esta evaluación se dará al finalizar los eventos de capacitación.
Evaluación de aprendizaje		■		*"Mide si los participantes aprendieron los objetivos de formación del programa".* Evalúa el nivel de conocimiento y habilidad logrado por los participantes al final del curso. Permite evaluar en qué medida los participantes han aprendido los objetivos de aprendizaje del curso. Esta evaluación es ejecutada por el docente quien, usualmente, diseña una prueba de conocimientos que, por lo general, se aplica hacia el final del curso o evento para determinar en qué medida los participantes han aprendido los objetivos de aprendizaje del curso.
Evaluación de aplicación			■	*"Mide si los participantes aplican lo aprendido en su trabajo".* A diferencia de los dos primeros niveles que se hacen hacia el final de un programa, la evaluación de aplicación se realiza algún tiempo después de haber concluido el curso. Esta evaluación se va a realizar a los dos o tres meses después de haber concluido la capacitación.

El propósito de la evaluación de aplicación es determinar si los participantes están aplicando en su trabajo lo que han aprendido en el programa de capacitación. Para poder realizar este tipo de evaluación, son necesarios algunos requisitos previos.

1. **Plan de acción.-** Al final del curso, los participantes elaboran un plan de acción donde detallan lo que aplicarán en su trabajo. Posteriormente, lo muestran a su jefe inmediato para mejorarlo y planificar su ejecución.

2. **Aplicación de conceptos.-** Este es un formato diseñado para que los participantes anoten durante el curso conceptos o ideas que encuentran aplicables a su trabajo. En el formato, los participantes escriben la idea, las aplicaciones que se derivan de la misma y los recursos o apoyos necesarios para llevarlo a cabo.

3. **Presentación a los jefes.-** Los participantes deben elaborar una presentación corta y presentarlas a sus jefes en un plazo no mayor a una semana después de haber concluido el curso. En la presentación, deben sugerir de qué manera se puede aplicar lo aprendido en el trabajo.

4. **Plan de incentivos.-** Recibirá reconocimiento como mejor práctica el proyecto de aplicación derivado de un programa de capacitación.

3.4 Indicadores de gestión

Los indicadores que, a continuación, se detallan van a permitir evaluar los objetivos alcanzados en el 2016:

a) Personal capacitado, según nivel
b) Personal capacitado, según modalidad contractual
c) Personal capacitado, según unidades orgánicas

d) Personal capacitado, según género
e) Personal capacitado, según tipo de capacitación
f) Personal capacitado, según asistencias a eventos de capacitación
g) Personal capacitado, según lugar del evento de capacitación (Entidad Pública o Privada)
h) Personal capacitado, según procedencia (Lima – Provincia)
i) Personal capacitado, según semestre
j) Personal capacitado, según desempeño académico
k) Número de cursos en el año 2016
l) Cursos, según horario del evento
m) Número de personas aprobadas y desaprobadas
n) Personas recién ingresadas a la Defensoría del Pueblo que recibieron inducción

IV. CAPACITACIÓN

4.1 Estrategias

a) Difundir, a través de la Intranet y de otros medios, oportunidades de desarrollo para el personal.

b) Promover la implementación de *"espacios de coordinación institucional"*, mediante los cuales el personal de las diferentes unidades orgánicas comparta y difunda conocimientos estratégicamente relevantes para la institución.

c) Otorgamiento de becas en postgrados, cursos de actualización, capacitaciones interinstitucionales, pasantías u otros, en el marco de la directiva vigente para tal fin.

d) Desarrollar actividades de capacitación a la medida, a cargo de entidades educativas o de instituciones públicas o privadas; *in house* o en ambientes externos; de forma presencial o virtual; con presupuesto o sin presupuesto institucional; en el Perú o en el extranjero.

e) Incorporar eventos de capacitación *e-learning* para el personal a nivel nacional.

f) Implementar un Programa de Capacitación para los funcionarios (profesionales con personal a cargo), con la finalidad de desarrollar sus habilidades blandas y de gestión y, de esta forma, prepararlos para cargos jefaturales.

4.2 Meta

La entidad tiene como objetivo capacitar a 180 trabajadores y colaboradores de la Defensoría del Pueblo, teniendo para tal fin una disponibilidad presupuestal de ciento veintiséis mil cuatrocientos soles (S/.126,400.00) debidamente aprobada.

V. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera.- La participación de los trabajadores en eventos de capacitación no programadas en el presente Plan requiere de la solicitud formal dirigida al Comité del Plan de Desarrollo de las Personas, el cual –mediante decisión *"favorable o desfavorable"* debidamente sustentada– señala la viabilidad de la capacitación solicitada.

Segunda.- Para efectos del plazo y costo contemplados en los párrafos anteriores, se tomará en cuenta lo dispuesto en la *"Sexta Disposición Complementaria Transitoria"* establecida en el Reglamento General de la Ley N° 30057, que establece:
"Desde el año 2015, las entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación (de la Ley del Servicio Civil) a que se refiere la primera disposición complementaria transitoria solo podrán brindar formación laboral por servidor, hasta por el equivalente a una (1) Unidad Impositiva Tributaria y por un periodo no mayor a tres (3) meses calendarios".

Tercera.- Las dependencias que realicen alguna actividad de capacitación específica según función, deberán hacer de conocimiento a la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, con la finalidad de llevar el registro de participantes y de los eventos realizados.

Cuarta.- Los aspectos no contemplados en el presente Plan, se regirán por el Reglamento de Acciones de Capacitación y por el Comité del Plan de Desarrollo de las Personas, con asesoría de la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano.

VI. PRESUPUESTO

El presente Plan de Desarrollo de las Personas al Servicio del Estado Anualizado 2016 cuenta con una disponibilidad presupuestal de S/.126,400.00 soles, debidamente aprobada, los cuales corresponden a la fuente de financiamiento Donaciones y Transferencia, a través de la Canasta de Fondos (CF).

VII. PROGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El cuadro anual de actividades de capacitación 2016 comprende los eventos de capacitación que serán ejecutados con la disponibilidad presupuestal aprobada para la Oficina de Gestión y Desarrollo Humano, y destinada para este efecto.

Cuadro N° 1
PROGRAMACIÓN DE LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN 2016

Orden de prioridad	Tipo de acción de capacitación	Nombre de la acción de capacitación	Nivel	Entidad pública o privada	Nivel de evaluación	Tipo de requerimiento de capacitación	No. de personas a capacitar	Área, departamento, gerencia	Inversión por acción de capacitación	Financiamiento	Fecha	No. de horas	Modalidad
	Curso, taller, seminario, maestría, etc.		Individual-grupal, desempeño, organizacional		Reacción, aprendizaje, aplicación, impacto	Cierre de brechas, cumplir con normas, apoyar objetivos estratégicos							Virtual, semi presencial, presencial
1	Curso	Ofimática	Desempeño	Entidad pública o privada	Aprendizaje	Cierre de brechas	20	Personal de oficinas a nivel nacional	26,800.00	Canasta de Fondos	Febrero	30	Presencial
2	Curso	Archivo	Desempeño	Entidad pública o privada	Aprendizaje	Cierre de brechas	20	Personal de oficinas a nivel nacional	26,800.00	Canasta de Fondos	Marzo	24	Presencial
3	Curso	Formulación y Evaluación de Proyectos de Inversión Pública	Desempeño	Entidad pública o privada	Aprendizaje	Cierre de brechas	20	Personal de oficinas a nivel nacional	26,800.00	Canasta de Fondos	Marzo	24	Presencial
4	Curso	Contratación y ejecución de obras públicas	Desempeño	Entidad pública o privada	Aprendizaje	Cierre de brechas	20	Personal de oficinas a nivel nacional	26,800.00	Canasta de Fondos	Abril	24	Presencial
5	Curso	Contraciones Públicas (bienes y servicios)	Desempeño	Entidad pública o privada	Aplicación	Cumplir con normas	20	Personal de oficinas a nivel nacional	19,200.00	Canasta de Fondos	Abril	24	Presencial
15	Curso	Derecho laboral y Procesal Laboral	Desempeño	Entidad pública o privada	Aprendizaje	Cierre de brechas	20	Personal de oficinas a nivel nacional	0	0	Abril	25	Presencial
16	Curso	Derecho de Familia y Procesal Familiar	Desempeño	Entidad pública o privada	Aprendizaje	Cierre de brechas	20	Personal de oficinas a nivel nacional	0	0	Junio	26	Presencial
17	Curso	Comunicación y Liderazgo	Desempeño	Entidad pública o privada	Aprendizaje	Cierre de brechas	20	Personal de oficinas a nivel nacional	0	0	Abril	27	Virtual
18	Curso	Actualización en sentencias relevantes del TC, CIDH y Corte Suprema de Justicia	Desempeño	Entidad pública o privada	Aprendizaje	Cierre de brechas	20	Personal de oficinas a nivel nacional	0	0	Agosto	28	Virtual
				Total					126,400.00				