



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Vigencia 2026

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AGENCIA DE EDUCACIÓN POSTSECUNDARIA DE MEDELLÍN-SAPIENCIA

Enero 2026



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVO.....	5
4. ALCANCE	5
5. PÚBLICO OBJETO DEL PLAN DE CAPACITACIONES.....	6
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	7
7. EJES TEMÁTICOS.....	10
8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	15
9. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIONES.....	18
10. CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIONES SAPIENCIA	19



1. INTRODUCCIÓN

La continua evolución del capital humano es fundamental para el fortalecimiento y la eficiencia de la Agencia como entidad prestadora de un bien o servicio público. En este contexto, el Plan Institucional de Capacitaciones – PIC, tiene como objetivo principal garantizar que los servidores públicos cuenten con las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para llevar a cabo sus funciones de manera efectiva y transparente, alineándose con los objetivos estratégicos propios de la Agencia y las necesidades cambiantes del entorno en general.

Este plan se configura como una herramienta esencial para optimizar el ejercicio diario de los servidores públicos. A través de cursos y programas de capacitación, se busca contribuir a la cultura organizacional de la entidad, fomentando el desarrollo profesional y garantizando la adaptación de la Agencia a los avances tecnológicos, administrativos y normativos.

En este orden de ideas, el PIC contribuye a fortalecer la ética, la transparencia y la responsabilidad pública, afianzando la relación de los ciudadanos con la gestión de las instituciones estatales. Al contribuir al capital humano del personal la Agencia no solo mejora su capacidad operativa, sino que también impulsa la motivación y el compromiso de sus colaboradores.

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los (las) servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de la Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2025, la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín - Sapiencia, busca fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano - METH en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento y del Servicio.

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional – PEI y del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 - 2030 de la Función Pública. Adicionalmente, se identificaron las necesidades propias de cada dependencia de la entidad a través de grupos focales en apoyo de los líderes, en concordancia con los cuatro (4) ejes temáticos establecidos por el PNFC: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

Por lo tanto, el presente documento describe el marco normativo que orienta la capacitación en el sector público, los objetivos trazados, la metodología aplicada y las actividades apropiadas y aprobadas por la Alta Dirección de la Agencia, de acuerdo al presupuesto, y las necesidades identificadas para el fortalecimiento de los servidores de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín - Sapiencia en la vigencia 2026.



2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia 1991, la cual establece una serie de principios clave en el ámbito laboral, entre los cuales se encuentra el derecho a recibir capacitación y adiestramiento.

Ley 115 de 1994, mediante la cual se promulga la Ley General de Educación.

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para las personas empleadas del Estado.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los-as servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de septiembre 23/2004, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Circular Externa 100- 010 de 2014 – DAFP, la cual dicta orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Decreto 1075 de 2015, el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, en su Artículo 2.3.3.5.3.2.8, establece la educación para el trabajo y el desarrollo humano dentro de la educación de adultos, resaltando la Educación Informal como parte esencial del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para las personas empleadas públicas de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Actualiza Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 104 de 2020, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Ley 2016 de 2020, por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Función Pública marzo 2020

3. OBJETIVO

Desarrollar y fortalecer las competencias laborales, comportamentales y transversales de los servidores públicos de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín – Sapiencia, mediante la ejecución de acciones formativas internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, habilidades, actitudes y conocimientos necesarios para el mejor desempeño institucional, en coherencia con los objetivos estratégicos y las necesidades identificadas en el diagnóstico del PIC.

4. ALCANCE

El componente de capacitación abarca desde la identificación y análisis de las necesidades de formación de cada dependencia, hasta la evaluación del impacto de las acciones formativas ejecutadas durante la vigencia. Su alcance comprende el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades, habilidades y competencias de los servidores públicos de la Agencia, garantizando criterios de equidad e igualdad en el acceso a las oportunidades de formación, en concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.

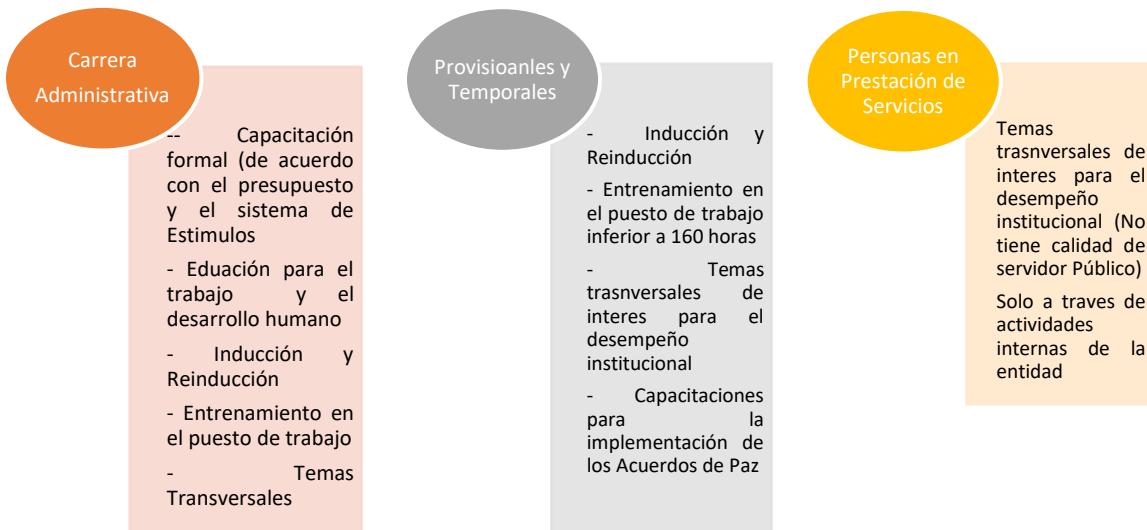


Esta labor se fundamenta en la premisa de que, al contar con servidores públicos comprometidos con el mejoramiento continuo de su desempeño, la entidad podrá prestar un servicio más eficiente, lo que a su vez contribuye al aumento de la confianza de la ciudadanía en el Estado.

5. PÚBLICO OBJETO DEL PLAN DE CAPACITACIONES

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los servidores públicos de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín – Sapiencia que ocupan cargos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, conforme a la normativa vigente. Así mismo, permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad y, de manera transversal, de los colaboradores que prestan sus servicios mediante contratos de prestación de servicios, cuando la naturaleza de las acciones formativas lo permita y contribuya al fortalecimiento de la gestión institucional.

En la siguiente imagen se relaciona el acceso a actividades de capacitación de acuerdo con el tipo de vinculación, según la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública.





6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

A continuación, se relacionan los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de las personas servidoras públicas, a partir de los conceptos definidos por la Función Pública.

Aprendizaje Organizacional: es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades" (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Competencias laborales: las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Educación: entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAEP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAEP).

Educación informal: es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).



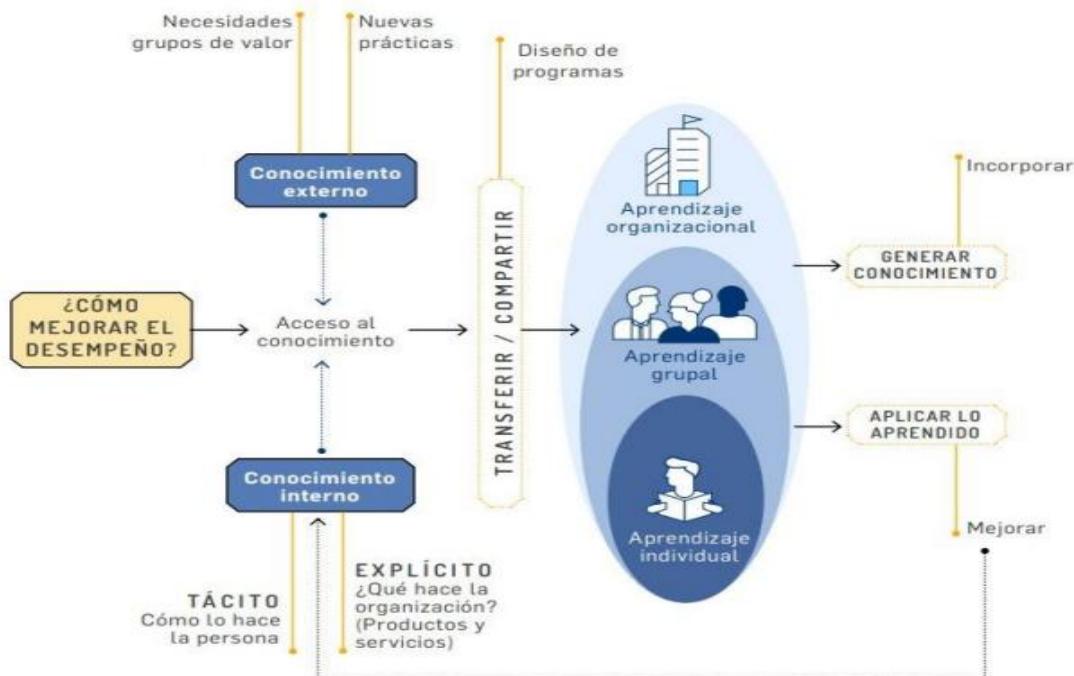
Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: en el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelos de Evaluación: con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

El lineamiento metodológico sobre el cual se construirá el Plan Institucional de Capacitación de Sapiencia, es el enunciado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública y lo dispuesto en la Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017).

El PNFC 2020-2030 establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, el cual se presenta a continuación:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2017.

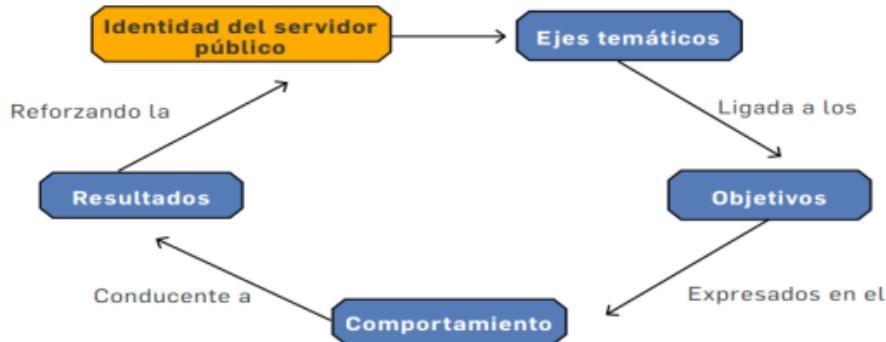


Profesionalización del servidor público: todos los-as servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).



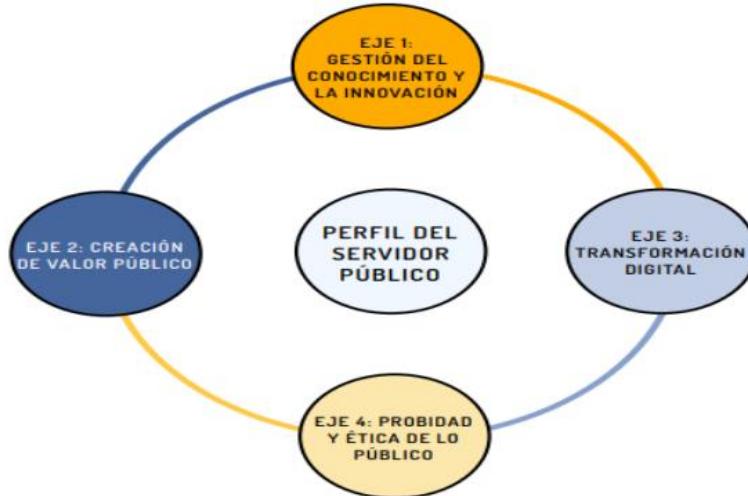
7. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro (4) ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030). En la siguiente gráfica se esquematizan los ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública, 2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP 2020

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, por tanto, este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

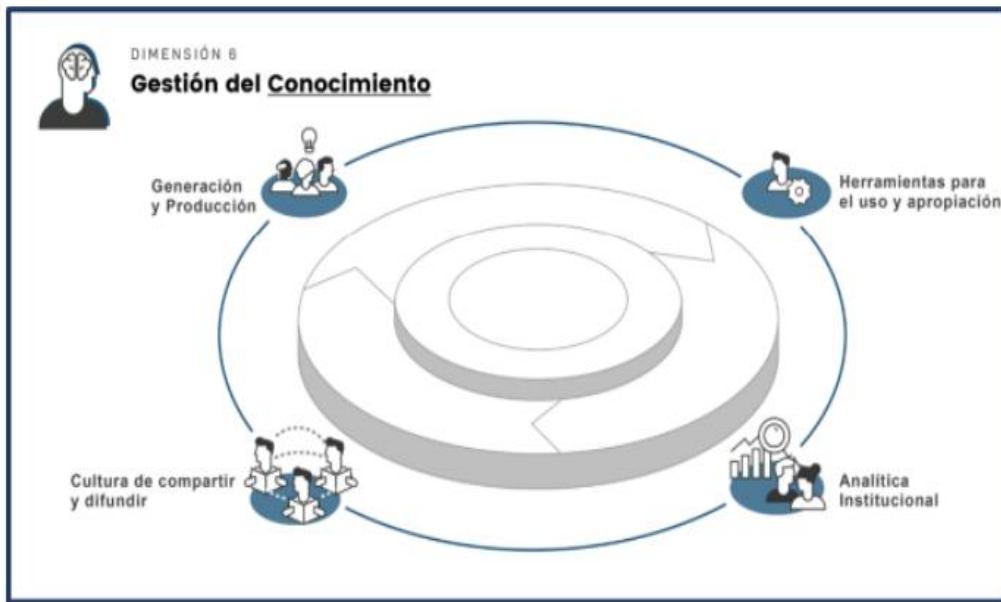


Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.(Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...).

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Función Pública 2017.

Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: el propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Cultura de compartir y difundir: este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza –aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

Eje 2. Creación de valor público: se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción a la ciudadanía y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadanía.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030)



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública con bases en Moreno. M. 2009

Eje 3. Transformación digital: la transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030)



Eje 4. Probidad y ética de lo público: el entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030)

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio a la ciudadanía y, si esto sucede, se reflejará en la confianza de la ciudadanía en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).



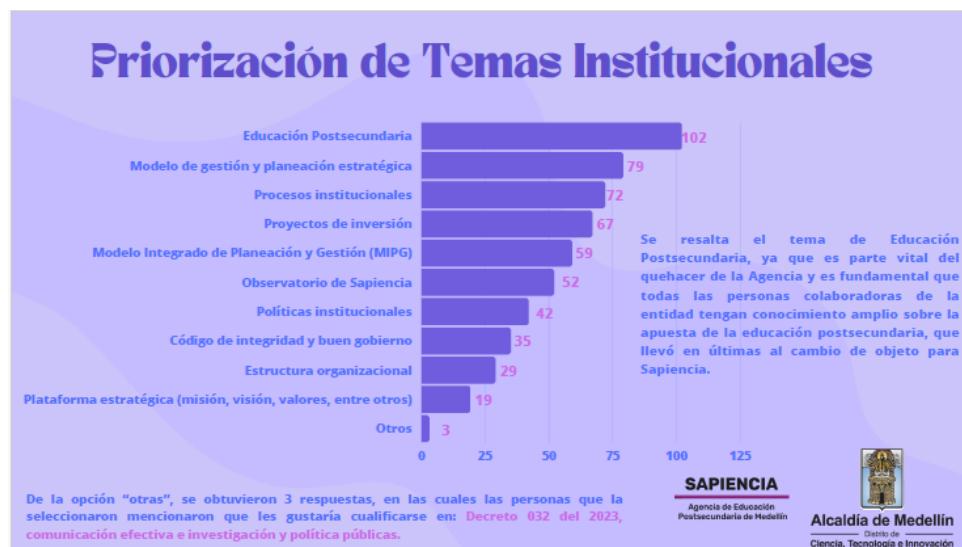
8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para identificar las necesidades del PIC, se retomó la encuesta de identificación de necesidades, realizada, en años pasados, por el equipo de Gestión del Conocimiento y la Innovación de la Agencia, la cual permite identificar las necesidades de conocimiento de las personas que desarrollan actividades laborales en la entidad. Dicha encuesta será actualizada para la vigencia 2026, sin embargo se continúa trabajando con los cuatro ejes temáticos planteados por la función pública, incluyendo temas:

- ✓ Institucionales
- ✓ Habilidades técnicas
- ✓ Habilidades socioemocionales
- ✓ Innovación

A continuación, se referencia la priorización de los temas por cada uno de los bloques:

➤ Priorización de temas institucionales



➤ Priorización de temas habilidades técnicas



Priorización de Temas Habilidades Técnicas



Las herramientas ofimáticas es la opción de mayor votación, siendo estas de uso permanente por parte de las personas colaboradoras, se evidencia la necesidad de fortalecer los conocimiento de las personas en este tipo de recursos.

En la opción "otras", se presentaron 4 propuestas de temas: MGA, Big Query - Vertex AI Google Cloud Platform, oratoria y hablar en público; liderazgo.

➤ Priorización de temas habilidades socioemocionales



➤ Priorización de temas Innovación

Además, de los temas identificados en la encuesta realizada por el equipo de gestión del conocimiento y la innovación, se abordarán los temas a partir de los 4 ejes establecidos por la Función Pública.

Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación

Saber - Saber	Analítica y procesos de datos
---------------	-------------------------------



Saber - Hacer	Competitividad e Innovación
Saber - Ser	Flexibilidad y adaptabilidad al cambio

Eje 2 Creación de valor público

Saber - Saber	Modelos de gestión y planeación estratégica
Saber - Hacer	Herramientas para el desarrollo de procesos
Saber - Ser	Transparencia y gobernanza pública

Eje 3 Transformación digital

Saber - Saber	Evolución, uso y apropiación de la tecnología
Saber - Hacer	Operación de plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Saber - Ser	Pensamiento sistemático

Eje 4 Probidad y ética de lo público

Saber - Saber	Programación neurolingüística asociada al entorno público
Saber - Hacer	Pensamiento crítico
Saber - Ser	Empatía y solidaridad



9. EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIONES

- **Implementación:** para el desarrollo de los temas priorizados en la entidad en el Plan de Capacitaciones se realizarán algunas estrategias como:
 - ✓ Articulación con el Distrito de Medellín y entidades del conglomerado público.
 - ✓ Alianzas con el sector privado.
 - ✓ Identificación entre el recurso humano de la Agencia que tenga experticia en alguno de los temas requeridos.
 - ✓ Articulación con los proveedores de servicios de la Agencia.
- **Seguimiento y Evaluación:**
 - ✓ La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación de las encuestas (en cada actividad interna), establecidas a través del Sistema de Gestión Institucional. Valoración o aplicación de encuestas inmediatamente finalizada cada actividad o taller de capacitación: Se aplica una vez finalice cada actividad o taller de capacitación, donde se indaga sobre diferentes aspectos referentes a la temática, la profundidad, el conocimiento, manejo y la importancia que tiene para los funcionarios las materias o asuntos brindados, en el formato dispuesto para ello. El objetivo de esta evaluación es sondear la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros
 - ✓ El seguimiento a la ejecución del Plan de Capacitaciones se realizará bimestral mediante el Plan de Acción Institucional de Gestión de Talento Humano, donde queda establecido el indicador “Porcentaje de avance en la ejecución del PIC”.



10. CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIONES SAPIENCIA

El cronograma correspondiente a la vigencia 2026 se presentará como anexo a este documento técnico y está relacionado con lo escrito en este documento y con las solicitudes que de acuerdo con las necesidades se requieran para la vigencia, podrá ser ajustado o modificado de acuerdo con las dinámicas institucionales, las orientaciones impartidas por la Dirección General de la Agencia o, cuando sea necesario.

Es de anotar que los resultados de las actividades programadas dependen de la participación de cada uno de los funcionarios.

Nota: Las fechas de cumplimiento del cronograma, están sujetas a la disponibilidad de agenda de las personas formadoras y de las alianzas y articulaciones que se puedan realizar, además de la disponibilidad de los servidores públicos. El documento podrá presentar modificaciones de acuerdo la dinámica de la vigencia.