

RESOLUCIÓN

Código: A-FO-262 | Versión: 02 | Fecha: Julio 30 de 2024

Resolución No. 042 del 30 de enero de 2026.

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES DE LA AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA APC-COLOMBIA, PARA LA VIGENCIA 2026"

LA DIRECTORA GENERAL DE LA AGENCIA PRESIDENCIAL DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL DE COLOMBIA, APC-COLOMBIA

En uso de sus facultades constitucionales y legales, en especial las que le confiere el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, el numeral 21 del artículo 12 del Decreto 4152 de 2011, y

CONSIDERANDO

Que, el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la Ley 909 de 2004.

Que, mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Que, el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 dispone que los planes de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Que, en virtud del artículo 2.2.10.9. del Decreto 1083 de 2015, el jefe de cada Entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en el los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Código de Verificación (CSV): 51e833d5bfdbcb03b4d65a16e92f7f19ed747703 Nº Referencia: OFI26-00000561 URL de Verificación: <a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a>	
Doc. original firmado por	En fecha
ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)	30/01/2026 19:33:52



**RESOLUCIÓN**  
Código: A-FO-262 | Versión: 02 | Fecha: Julio 30 de 2024

Que, el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala: *“Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.*

*Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.”*

Que, frente al alcance de los planes de incentivos, el Departamento Administrativo de la Función Pública indicó en el Concepto No. 071411 del 10 de febrero de 2022: *“Advierte la Sala que los planes a los que se refiere el artículo 30 del Decreto Ley 1567, esto es, planes pecuniarios y no pecuniarios, no están dirigidos a todos los empleados del respectivo organismo o entidad, puesto que expresamente la norma señala a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentran en los niveles jerárquicos indicados, con lo cual quedan excluidos los niveles asesor y directivo y los nombrados en provisionalidad.”*

Que, de conformidad con el artículo 31 del Decreto Ley 1567 de 1998, los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada Entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Que, por su parte, en virtud del artículo 32 del Decreto Ley 1567 de 1998, los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Que, para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las consideraciones establecidas en el artículo 36 del Decreto Ley 1567 de 1998, a saber: *“(…) a. La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario; b. En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración; c. Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora; d. Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia. e. Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.”*

Código de Verificación (CSV): 51e833d5bfbdc03b4d65a16e92f7f19ed747703 Nº Referencia: OFI26-00000561 URL de Verificación: <a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a>	
Doc. original firmado por ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)	En fecha 30/01/2026 19:33:52



Que, por su parte, el Decreto 1083 de 2015 señala en su artículo 2.2.10.10, que, para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Los empleados de libre nombramiento y remoción, diferentes a los de gerencia publica, serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la Entidad para los empleados de carrera.

Que, el artículo 2.2.10.11 del Decreto 1083 de 2015 establece que cada Entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el Título 10 del Decreto Ídem. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Que, el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015 consagra los requisitos que deben reunir los empleados para participar de los incentivos institucionales, así: “(...)

1. *Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
2. *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
3. *Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.”*

Que, en virtud del artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015, para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: “(...)

1. *Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.*
2. *Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.”*

Código de Verificación (CSV): 51e833d5bfbdcb03b4d65a16e92f7f19ed747703 Nº Referencia: OFI26-00000561 URL de Verificación: <a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a>	
Doc. original firmado por	En fecha
ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)	30/01/2026 19:33:52



**RESOLUCIÓN**  
Código: A-FO-262 | Versión: 02 | Fecha: Julio 30 de 2024

Que, el artículo 2.2.10.14 del Decreto 1083 de 2015 dispone como requisitos de los trabajos presentados por los equipos de trabajo para competir por los incentivos institucionales que el proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido y que los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad.

Que, por Resolución No. 021 del 29 de enero de 2025, se adoptó el Plan Anual de Incentivos Institucionales de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, para la vigencia 2025.

Que, en cumplimiento del artículo 2.2.10.9. del Decreto 1083 de 2015, es necesario adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales, y, en consecuencia, se deroga la Resolución No. 021 del 29 de enero de 2025.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto

**RESUELVE**

**TÍTULO 1**  
**DE LAS DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO.** Adoptar el Plan Anual de Incentivos Institucionales de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, para la vigencia 2026, en el cual se reconocerá el desempeño laboral en niveles de excelencia de manera individual y colectivo, propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

**ARTÍCULO SEGUNDO. BENEFICIARIOS.** Serán beneficiarios de los incentivos los servidores públicos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia.

**ARTICULO TERCERO. CATEGORÍAS DE RECONOCIMIENTO.** Los incentivos se otorgarán en las siguientes categorías:

Tabla 1. Categorías de reconocimiento

INCENTIVOS	CATEGORÍAS
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	Mejor empleado de carrera administrativa de toda la Entidad

Código de Verificación (CSV): 51e833d5bfdbcb03b4d65a16e92f7f19ed747703 Nº Referencia: OFI26-00000561 URL de Verificación: <a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a>	
Doc. original firmado por ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)	En fecha 30/01/2026 19:33:52



RESOLUCIÓN  
Código: A-FO-262 | Versión: 02 | Fecha: Julio 30 de 2024

	Mejor empleado de carrera administrativa del nivel profesional
	Mejor empleado de carrera administrativa del nivel técnico
	Mejor empleado de carrera administrativa del nivel asistencial
	Espacio de conocimiento
INCENTIVOS PECUNIARIOS	Mejores equipos de trabajo

Fuente. Elaboración propia

TÍTULO 2  
INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

**ARTÍCULO CUARTO. INCENTIVO NO PECUNIARIO PARA EL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA ENTIDAD Y MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA DE CADA NIVEL JERÁRQUICO.** Corresponde a un reconocimiento no económico que será otorgado individualmente, dirigido a reconocer a los empleados en nivel de excelencia. Se otorgarán bonos con destino a viajes de descanso o turismo social previa disponibilidad presupuestal, al mejor empleado de carrera administrativa de toda la Entidad y los mejores empleados de carrera administrativa por niveles. El incentivo por espacio de conocimiento será de un día de permiso remunerado.

**ARTÍCULO QUINTO. REQUISITOS.** Para el incentivo pecuniario por mejor empleado de carrera administrativa de toda la Entidad y mejor empleado de carrera administrativa por niveles, los servidores públicos deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Ser servidor público con derecho de carrera administrativa.
2. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
4. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**PARÁGRAFO.** La calificación en el nivel de excelencia en rango sobresaliente se tendrá en cuenta sin atención al número de días evaluados. No se considerará el período de prueba para adquirir el derecho a optar por un incentivo.

**ARTÍCULO SEXTO. CRITERIO DE SELECCIÓN PARA EL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA ENTIDAD Y MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA DE CADA NIVEL JERÁRQUICO.** Para otorgar estos incentivos se deberá tener en cuenta, la máxima calificación anual del período de evaluación laboral como se indica a continuación:


Código de Verificación (CSV): 51e833d5bfdbcb03b4d65a16e92f7f19ed747703 Nº Referencia: OFI26-00000561 URL de Verificación: <a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a>		
Doc. original firmado por	En fecha	
ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)	30/01/2026 19:33:52	

Tabla 2. Porcentaje EDL

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual a 90%	Sobresaliente

Fuente. Elaboración propia

**PARÁGRAFO.** En caso de que un empleado sea seleccionado como el mejor empleado de carrera administrativa y mejor empleado en su nivel jerárquico, solo podrá recibir el incentivo por el mejor empleado de carrera administrativa. En este caso, para determinar el mejor servidor entre los postulados por el nivel jerárquico, se seleccionará al servidor que le siga en puntaje en orden descendente, en el listado de los empleados de carrera administrativa que reúnan los criterios de excelencia establecidos en la presente resolución.

**ARTICULO SÉPTIMO. CRITERIOS DE DESEMPATE.** En caso de presentarse empate entre dos o más servidores públicos de carrera administrativa para incentivos no pecuniarios en las categorías de mejor empleado de carrera de toda la Entidad y mejor empleado por niveles, el mismo se dirimirá aplicando los siguientes criterios:


Tabla 3. Criterios de desempate

1. Votación	En caso de empate, se someterá a votación.  El ganador será aquel que obtenga mayor número de votos.  Podrán votar solo los servidores públicos de carrera administrativa.
2. Sorteo	En caso de persistir empate en la votación, se someterá a sorteo por balotas que efectuará el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, en presencia de tres (3) testigos.

Fuente. Elaboración propia

**ARTICULO OCTAVO. PROCEDIMIENTO DE VERIFICACIÓN PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y MEJOR SERVIDOR DE CADA NIVEL**

**JERÁRQUICO.** El Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano presentará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, el informe consolidado final de la evaluación, correspondiente al período primero (01) de febrero de 2025 al treinta y uno (31) de enero de 2026, de los empleados de carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial, e indicará conforme a la

Código de Verificación (CSV): 51e833d5bfdbcb03b4d65a16e92f7f19ed747703 Nº Referencia: OFI26-00000561 URL de Verificación: <a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a>		
Doc. original firmado por	En fecha	
ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)	30/01/2026 19:33:52	



**RESOLUCIÓN**  
Código: A-FO-262 | Versión: 02 | Fecha: Julio 30 de 2024

evaluación obtenida, la propuesta de los servidores públicos que recibirán el incentivo, aportando copia del acta del sorteo, en caso que se haya adelantado este procedimiento.

El listado de participantes para la selección deberá estar clasificado por nivel, por dependencia y por puntaje. Este informe será presentado a más tardar en el mes de noviembre de la vigencia 2026.

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño verificará que se haya adelantado una selección objetiva de los servidores públicos que serán los ganadores de los incentivos descritos en el artículo cuarto de la presente resolución, de lo cual se dejará constancia en un acta suscrita por dicho Comité.

**ARTÍCULO NOVENO. INCENTIVOS POR ESPACIOS DE CONOCIMIENTO.** Se otorgará incentivo no pecuniario a los cinco (5) mejores Espacios de Conocimiento realizados o gestionados durante la vigencia, por servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad o libre nombramiento y remoción, para lo cual el Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano rendirá informe en el mes de noviembre de 2026, a partir de las encuestas de satisfacción. Este incentivo se otorgará al(los) responsable(s) del espacio de conocimiento, el(los) cual(es) tendrá(n) derecho a un (1) día de permiso remunerado que podrá disfrutarse sin afectar la prestación del servicio, dentro del trimestre siguiente a la premiación.

**TÍTULO 3**  
**INCENTIVOS PECUNIARIOS**

**ARTÍCULO DÉCIMO. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.** De conformidad con el artículo 2.2.10.13 del Decreto 1083 de 2015 se determinan los siguientes lineamientos para incentivar los niveles de excelencia a través de los equipos de trabajo:

- a) La convocatoria con las especificaciones de entrega de los proyectos se realizará a más tardar el 27 de marzo de 2026.
- b) El proyecto u objetivo del equipo de trabajo debe haber concluido al 28 de agosto de 2026.
- c) Los proyectos de los equipos de trabajo serán evaluados a más tardar el 30 de septiembre de 2026.
- d) El proyecto debe mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad de conformidad con el artículo 2.2.10.14 del Decreto 1083 de 2015 y Ley 909 de 2004, tanto en las áreas misionales como de apoyo, estratégicas o de evaluación que impacten en innovación, atención al ciudadano, fortalecimiento de la gestión y/o mejoramiento del Clima Organizacional.

Código de Verificación (CSV): 51e833d5bfdbcb03b4d65a16e92f7f19ed747703 Nº Referencia: OFI26-00000561 URL de Verificación: <a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a>	
Doc. original firmado por	En fecha
ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)	30/01/2026 19:33:52



**RESOLUCIÓN**  
Código: A-FO-262 | Versión: 02 | Fecha: Julio 30 de 2024


- e) El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- f) Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y los empleados de la Entidad.
- g) El Comité Institucional de Gestión y Desempeño velará por la imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, y serán los encargados de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la Entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- h) Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- i) Los integrantes de los equipos de trabajo deben ser integrados por mínimo tres servidores públicos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de la Entidad, uno de los cuales será el líder del proyecto.
- j) Todos los integrantes del equipo de trabajo deben acreditar más de un (1) año de vinculación en la Entidad al momento de la inscripción del equipo.
- k) La inscripción de los equipos de trabajo la efectuará el líder del proyecto mediante memorando dirigido al Director Administrativo y Financiero.
- l) Si se presenta más de un proyecto, este será seleccionado de acuerdo con la calificación obtenida por el comité evaluador a cada uno de los proyectos.
- m) De conformidad con las normas vigentes no podrán participar en los equipos inscritos las personas que desempeñen cargos de dirección, asesores o que estén vinculadas mediante nombramiento provisional. Como tampoco pueden participar los contratistas, ni los pasantes.

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. EVALUACIÓN MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO.** El

Comité Institucional de Gestión y Desempeño tendrá las siguientes funciones:

- a) Velar por la imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen.
- b) Establecer los parámetros de evaluación y calificación de los trabajos presentados. Para el efecto se podrá invitar a servidores de la Entidad y/o a expertos externos.
- c) Seleccionar en estricto orden de mérito, en virtud de las evaluaciones obtenidas.
- d) El resultado será consignado mediante acta firmada por todos los integrantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. EQUIPOS GANADORES.** Se premiará al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar con un incentivo pecuniario de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, previa disponibilidad presupuestal.

Código de Verificación (CSV): 51e833d5bfbdc03b4d65a16e92f7f19ed747703 Nº Referencia: OFI26-00000561 URL de Verificación: <a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a>		
Doc. original firmado por	En fecha	
ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)	30/01/2026 19:33:52	



RESOLUCIÓN  
Código: A-FO-262 | Versión: 02 | Fecha: Julio 30 de 2024

**PARÁGRAFO PRIMERO.** En caso de que haya solo un equipo participante, se verificará que su proyecto cumpla con los lineamientos establecidos en el artículo décimo primero y tenga un producto terminado, el cual una vez evaluado sería el ganador del incentivo para el primer puesto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** En caso de empate, el premio se dividirá en partes iguales.

TÍTULO 4  
OTROS INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS

**ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD.** Se reconocerá el tiempo de permanencia al servicio de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, de los servidores públicos que acrediten haber cumplido 2, 4, 5, 7, 8, 10 y 11 años en adelante; el cual podrá ser disfrutado a partir del cumplimiento de las anualidades antes señaladas, sin sobrepasar la vigencia 2026.


**PARÁGRAFO PRIMERO.** Para efectos del cómputo, se tendrá en cuenta el servicio ininterrumpido prestado a la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia.

**PARÁGRAFO SEGUNDO.** La información para determinar los reconocimientos por antigüedad será certificada por la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano.

**PARÁGRAFO TERCERO.** Los servidores que cumplan con el tiempo de servicio previa verificación de la Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano, podrán solicitar y hacer uso de un día de permiso remunerado a partir del día hábil siguiente a la fecha de cumplimiento de las anualidades antes señaladas, sin sobrepasar la vigencia 2026.

**ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO. DÍA DE PERMISO REMUNERADO POR CUMPLEAÑOS.** A los servidores públicos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia se les concederá un día de permiso remunerado con ocasión del cumpleaños, con el objetivo de incentivar la integración familiar. Este permiso remunerado puede hacerse efectivo desde la fecha de cumpleaños y hasta un mes después, de conformidad con lo dispuesto en la Resolución No. 229 del 05 de junio de 2023.

**ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO. DÍA DE LA FAMILIA.** A los servidores públicos de la APC Colombia se les concederá un día de permiso remunerado cada semestre, con el objetivo de incentivar la

Código de Verificación (CSV): 51e833d5bfdbcb03b4d65a16e92f7f19ed747703 Nº Referencia: OFI26-00000561 URL de Verificación: <a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a>		
Doc. original firmado por	En fecha	
ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)	30/01/2026 19:33:52	

integración familiar.

**ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO. PERMISO POR USO DE LA BICICLETA.** Se concederá medio día libre por cada treinta (30) días que el servidor certifique haber llegado a trabajar en bicicleta, de conformidad con los lineamientos establecidos en la Circular Interna No. 20182000000166 del 10 de mayo de 2018, o aquella que la modifique, adicione o sustituya.

**ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO. DÍA DE PERMISO REMUNERADO POR CUERPOS COLEGIADOS.** Se concederá a los servidores públicos APC-Colombia, pertenecientes al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST, Comité de Convivencia, Comisión de personal y Brigada de Emergencias, un (01) día hábil de permiso remunerado por semestre, el cual podrá ser utilizado una vez cumplan seis (06) meses de antigüedad en el respectivo cuerpo colegiado; de acuerdo con lo consagrado en la Resolución No. 309 del 31 de julio de 2023, modificada por Resolución No. 027 del 26 de enero de 2026.

**ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO. GESTORES DE FELICIDAD.** Con la finalidad de fortalecer las estrategias para promover el bienestar de los servidores públicos de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia, especialmente propendiendo por un ambiente laboral positivo que fomente la motivación y el compromiso de los funcionarios, Cada dirección y/o grupo interno de trabajo podrá usar dos (2) horas al mes para la realización de pausas lúdicas y/o sociales, dentro o fuera de las instalaciones de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia APC-Colombia; siempre y cuando se cumplan con los lineamientos dispuestos en la Circular Interna No. OFI25-00004005 del 08 de agosto de 2025, o aquella que la adicione, modifique o sustituya.

**ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO. VIERNES INSTITUCIONAL.** Con la finalidad de equilibrar la vida laboral y familiar y conforme la Resolución No. 081 del 08 de marzo de 2019, el último viernes de cada mes se labora en jornada continua de 07:00 a.m. a 03:00 p.m., con un receso de 15 minutos.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO. TURNOS COMPENSADOS DE SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO.** Los servidores públicos de forma voluntaria podrán compensar tiempo para disfrutar de los turnos compensados para semana santa y festividades de fin de año de la vigencia 2026, acatando los lineamientos de la Circular Interna No. OFI26-00000089 del 07 de enero de 2026, con asunto "PROGRAMACIÓN DE TURNOS DE SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO DE LA VIGENCIA 2026 Y LINEAMIENTOS PARA SU DISFRUTE".

Código de Verificación (CSV): 51e833d5bfdbcb03b4d65a16e92f7f19ed747703 Nº Referencia: OFI26-00000561 URL de Verificación: <a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a>	
Doc. original firmado por	En fecha
ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)	30/01/2026 19:33:52



RESOLUCIÓN  
Código: A-FO-262 | Versión: 02 | Fecha: Julio 30 de 2024

**ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO. TELETRABAJO EN VACACIONES DE MITAD DE AÑO Y RECESO DE OCTUBRE.** En cumplimiento del Acuerdo Colectivo Laboral del Sector Presidencia 2025-2027, se habilitará teletrabajo a los servidores públicos con hijos menores de dieciocho (18) años y/o con discapacidad certificada, durante las vacaciones de mitad de año y el receso de octubre, previo agotamiento de los requisitos dispuestos en la Resolución No. 79 del 07 de febrero de 2022, o aquella que la modifique, adicione o sustituya, así como la circular interna que para tal efecto se expida.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO. RECONOCIMIENTO A LOS PENSIONADOS.** A los servidores que durante cada año inicien el disfrute de la pensión de vejez se les otorgará un reconocimiento simbólico y tendrán reconocimiento público a través de los canales internos de comunicación con los que dispone la Agencia, por los años de servicio prestados.

TÍTULO 5  
DISPOSICIONES FINALES

**ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO. ENTREGA DE INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS.** Los incentivos y reconocimientos se entregarán en ceremonia especial, junto con un diploma o certificado el cual reposará en la hoja de vida del servidor público.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO. RECURSOS.** Contra la presente decisión no procede recurso alguno, conforme a lo dispuesto en el artículo 75 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

**ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO. VIGENCIA Y DEROGATORIA.** El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su publicación en la sede electrónica y en la Intranet de APC- Colombia, y deroga la Resolución No. 021 del 29 de enero de 2025.

Dada en Bogotá, a los 30 días del mes de enero de 2026.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado digitalmente por  
**ELEONORA BETANCUR GONZÁLEZ**  
Directora General de la Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia

Código de Verificación (CSV): 51e833d5bfbdcb03b4d65a16e92f7f19ed747703 Nº Referencia: OFI26-00000561 URL de Verificación: <a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a>	
Doc. original firmado por <b>ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)</b>	En fecha <b>30/01/2026 19:33:52</b>



**RESOLUCIÓN**  
Código: A-FO-262 | Versión: 02 | Fecha: Julio 30 de 2024

**ANEXOS**

Copia:

Proyectó: **Yvette Araujo**

Revisó: **Carlos Merizalde Rusinque, María Losada**

Aprobó: **Yair Valderrama Parra**

Etiquetado: **Público**

Código de Verificación (CSV): <b>51e833d5bfbdc03b4d65a16e92f7f19ed747703</b> Nº Referencia: <b>OFI26-00000561</b> URL de Verificación: <b><a href="https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do">https://aplicaciones-apc.gov.co/impulsa/csvValidation.do</a></b>	
Doc. original firmado por	En fecha
<b>ELEONORA BETANCUR GONZALEZ (Director General)</b>	<b>30/01/2026 19:33:52</b>

