



Por la cual se deroga la Resolución No. 1553 de 2013 y el numeral 2 del artículo 1º de la Resolución No. 1-0075 de 2019, y se adopta el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos del SENA

EL DIRECTOR GENERAL DEL SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE –SENA

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, especialmente las conferidas por la Ley 909 de 2004, el artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, el artículo 13 – numerales 3 y 5 de la Ley 119 de 1994, el artículo 4 – numerales 1 y 3 del Decreto 249 de 2004, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 47 de la Ley 909 de 2004 establece que los cargos que conlleven ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la rama ejecutiva del orden nacional tendrán el carácter de empleos de gerencia pública.

Que el artículo 48 de la Ley 909 de 2004, dispone que los gerentes públicos están sujetos a responsabilidad de la gestión, lo que significa que su desempeño será valorado con los principios de eficacia y eficiencia, determinando que el otorgamiento de incentivos dependerá de los resultados conseguidos en el ejercicio de sus funciones, y estarán sujetos a un sistema de evaluación de la gestión que se establecerá reglamentariamente.

Que el artículo 50 de la Ley 909 de 2004 consagra que, una vez nombrado el gerente público, determinará de manera concertada con su “superior jerárquico” los objetivos a cumplir; el correspondiente acuerdo de gestión concretará los compromisos, describirá los resultados esperados en términos de cantidad y calidad, e identificará los indicadores y sus medios de verificación. El acuerdo de gestión será evaluado por el “superior jerárquico” en el término máximo de tres (3) meses después de acabar el ejercicio, según el grado de cumplimiento de objetivos. La evaluación se hará por escrito y se dejará constancia del grado de cumplimiento de los objetivos.

Que de acuerdo con el artículo 2.2.13.1.5 del Decreto 1083 de 2015, la evaluación de la gestión gerencial se realizará con base en el acuerdo de gestión, documento escrito y firmado entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con fundamento en los planes, programas y proyectos de la entidad para la correspondiente vigencia.

Que de acuerdo con el artículo 2.2.13.1.6 del Decreto 1083 de 2015, el acuerdo de gestión se pactará para una vigencia anual, la cual debe coincidir con los periodos de programación y evaluación previstos en el ciclo de planeación de la entidad.

Que de acuerdo con los artículos 2.2.13.1.7 y 2.2.13.1.8 del Decreto 1083 de 2015, el acuerdo de gestión debe ser producto de un proceso concertado entre el superior jerárquico y cada gerente público. De igual manera, la oficina de planeación deberá prestar el apoyo requerido en el proceso de concertación de los acuerdos, suministrando la información definida en los respectivos planes operativos o de gestión anual de la entidad y los correspondientes objetivos de cada dependencia, definiendo los indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes conforme cada compromiso adquirido y el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, será el responsable de suministrar los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los acuerdos de gestión.

Que de acuerdo con los artículos 2.2.13.1.9 al 2.2.13.1.10 del Decreto 1083 de 2015, la concertación y formalización del acuerdo de gestión, se debe realizar en un plazo no mayor a cuatro (4) meses, contados a partir de la posesión en el cargo del gerente público; el seguimiento a los compromisos pactados debe ser objeto de seguimiento permanente por parte del superior jerárquico, dejando constancia escrita de los aspectos más relevantes que servirán de soporte para la evaluación anual y, la evaluación se realizará al finalizar el periodo de vigencia del acuerdo, en la cual se deberá efectuar una valoración para



Por la cual se deroga la Resolución No. 1553 de 2013 y el numeral 2 del artículo 1º de la Resolución No. 1-0075 de 2019, y se adopta el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos del SENA

determinar los logros en el cumplimiento de los compromisos y resultados alcanzados por el gerente público, con base en los indicadores definidos.

Que por disposición del artículo 2.2.13.1.12 del Decreto 1083 de 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará una metodología para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión, que podrá ser adoptada por las entidades públicas.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública elaboró en el 2012 la primera versión de la *“Guía Metodología para la Elaboración, Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos de Gestión”*, con base en la cual el SENA expidió la Resolución No. 1553 del 27 de septiembre de 2013, mediante la cual adoptó el sistema de evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerente Públicos del SENA.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos y la Circular No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017, en las cuales se modifican los criterios para desarrollar las etapas de los Acuerdos de Gestión: *“concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público”*.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió en el mes de marzo de 2020, la *“Guía para la Gestión de los empleos de naturaleza gerencial. Versión 3”* actualizando el modelo.

Que en consideración a lo anterior, se hace necesario modificar el sistema de evaluación de los Acuerdos de Gestión en el SENA, de conformidad con la nueva *“Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial, Versión 3”*.

Que en el SENA las metas institucionales son establecidas de forma anual, con seguimientos periódicos razón por lo cual la evaluación de los indicadores con los que se realiza seguimiento a la gestión de los Gerentes Públicos debe coincidir con los períodos de programación y evaluación, previstos en el ciclo de planeación de la entidad y conforme también lo establece la citada *“Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial, Versión 3”*.

Que de acuerdo con las normas indicadas anteriormente, los acuerdos de gestión deben ser concertados, gestionados y evaluados por el *“superior jerárquico”* del respectivo gerente público con el asesoramiento continuo del área de planeación, y por disposición del artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015 *“La función de evaluar será indelegable”*.

Que en virtud de lo dispuesto en el numeral 8o del Artículo 8o de la Ley 1437 de 2011, se publicó en la página web de la entidad y en la página del SUCOP del Departamento Nacional de Planeación, el texto del proyecto de esta resolución durante cinco (5) días calendario, desde el ____ de julio de 2023, tiempo durante el cual

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

CAPÍTULO 1

GENERALIDADES



Por la cual se deroga la Resolución No. 1553 de 2013 y el numeral 2 del artículo 1º de la Resolución No. 1-0075 de 2019, y se adopta el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos del SENA

ARTÍCULO 1º. Adopción. Adoptar la metodología que establece la “*Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial versión 3*” del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, para la elaboración, seguimiento y evaluación de los Acuerdos de Gestión para los directivos, jefes de oficina, Secretaria General, Directores Regionales, Subdirectores de Centros de Formación, Regionales con funciones de Subdirector, Subdirectores con funciones de Director Regional del SENA, excepto el jefe de la Oficina de Control Interno, con las especificaciones adicionales que se indican en esta Resolución.

ARTÍCULO 2. Empleados de gerencia pública en el SENA y sus evaluadores: Son empleados de Gerencia Pública en el SENA, los servidores públicos que desempeñen en propiedad los siguientes empleos:

- Secretario General Grado 10
- Director de Área Grado 10
- Jefe de Oficina Grado 06, con excepción del Jefe de la Oficina de Control Interno.
- Directores Regionales Grados 08, 07, 05 y 04.
- Directores Regionales Grado 04 con funciones de Subdirector de Centro
- Subdirectores de Centro Grado 02 con funciones de Director Regional.
- Subdirector de Centro Grado 02.

Los Acuerdos de Gestión de los gerentes públicos anotados en este artículo serán tramitados, suscritos y evaluados por el Director General en su calidad de “*superior jerárquico*”.

Las anteriores competencias, respecto a la función de suscribir y evaluar los Acuerdos de Gestión, tienen su fundamento jurídico en el artículo 78 de la Ley 489 de 1998 y el numeral 1 del artículo 4 del Decreto 249 de 2004, que atribuyen al Director General: “Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la ejecución de las funciones o programas de la organización y de su personal”.

Parágrafo: La función de realizar la evaluación del acuerdo de gestión de los gerentes públicos del SENA con la competencia indicada en este artículo, es indelegable, en atención a lo señalado por el artículo 2.2.13.1.11 del Decreto 1083 de 2015.

CAPÍTULO 2

FASES DE LOS ACUERDOS DE GESTIÓN

ARTÍCULO 3. Fases de los Acuerdos de Gestión. De conformidad con lo señalado en la “*Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial - Versión 3*”, del DAFP, y lo señalado en el artículo 2.2.13.1.12. del Decreto 1083 de 2015, los acuerdos de gestión del gerente público se desarrollan en las siguientes cuatro fases:

Primera Fase	Concertación
Segunda Fase	Formalización
Tercera Fase	Seguimiento
Cuarta Fase	Evaluación

Primera Fase. - Concertación: Corresponde a la etapa en la que se establecen compromisos gerenciales claros, medibles, demostrables y concretos en forma concertada entre el gerente público y su superior jerárquico, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual.



Por la cual se deroga la Resolución No. 1553 de 2013 y el numeral 2 del artículo 1º de la Resolución No. 1-0075 de 2019, y se adopta el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos del SENA

En el acuerdo se deben identificar las competencias y compromisos de gestión para el nivel directivo establecidos en el manual de funciones y en el artículo 2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

El acuerdo de gestión se pactará para una vigencia anual, no obstante, puede haber periodos inferiores dependiendo de las fechas de vinculación del respectivo gerente público. Cuando un compromiso abarque más del tiempo de la vigencia del acuerdo se deberá determinar una meta de indicador que permita evaluarlo en el periodo estipulado.

Para desarrollar el ejercicio de concertación se utilizará el formato: “*FORMATO 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES*”, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Conceptos utilizados en el instrumento en la concertación:

- **Objetivos Institucionales:** Son los definidos en la planeación institucional en concordancia con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Acción Anual y que deberán estar relacionados con los compromisos de cada gerente público.
- **Compromisos gerenciales:** Comprenden los resultados que serán medidos, cuantificados y verificados por el gerente público para el cumplimiento de los objetivos de la entidad, los cuales no serán menos de tres (3) y no podrán superar más de diez (10)
- **Indicador:** Es la representación cuantitativa en número o porcentaje que debe ser verificable con el objetivo de determinar el cumplimiento de los compromisos gerenciales (también llamado meta del compromiso).
- **Fecha de inicio y fecha de finalización:** Corresponde al lapso de ejecución del compromiso concertado en el cual deberán adelantarse las acciones necesarias para su cumplimiento.
- **Actividades:** Corresponde a las principales acciones definidas por el gerente público que harán posible el logro de los compromisos gerenciales y sobre las cuales se generan evidencias que permitan el seguimiento a la gestión. Estas no deberán ser menos de tres (3) ni más de más de diez (10) por cada compromiso gerencial. (Es importante tener en cuenta que podrán tener indicadores para su mejor control, pero son parte integral de la hoja de vida que se genere para el Compromiso realizado, podrá tener un peso ponderado establecido pero la sumatoria no excederá el peso ponderado que se asigne al compromiso)
- **Peso ponderado:** Corresponde al porcentaje de cada compromiso concertado con el superior jerárquico, de acuerdo con las metas de la entidad. La asignación del peso porcentual por cada compromiso no podrá ser superior al cuarenta por ciento (40%) ni inferior al diez por ciento (10%), obteniendo en la sumatoria del porcentaje de todos los compromisos un máximo de ciento cinco por ciento (105%).

La ponderación porcentual de cada compromiso se realizará con base en los siguientes parámetros:

Etapas de concertación	Ponderado para cada compromiso		Sumatoria de todos los compromisos	
	Máximo	Mínimo	Mínimo	Máximo
	40%	10%	100%	105%
*Para fijar los porcentajes se debe tener en cuenta la importancia estratégica de cada meta y compromiso concertado.				



Por la cual se deroga la Resolución No. 1553 de 2013 y el numeral 2 del artículo 1º de la Resolución No. 1-0075 de 2019, y se adopta el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos del SENA

El cinco por ciento (5%) de factor adicional se otorga por el cumplimiento por parte del respectivo gerente público, de más de lo esperado, y será acordado entre este y su superior jerárquico, en el criterio Proyectos Especiales (Innovación Pública- Factor adicional). Conforme a la Circular No. 100-001-2017 del 11 de enero de 2017 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública con ocasión a la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos.

Segunda Fase. - Formalización: Corresponde a la etapa en la que el superior jerárquico y el gerente público elevan por escrito el Acuerdo de Gestión a través del formulario establecido por el SENA que comprende el “*formato 1. Concertación, seguimiento, retroalimentación y evaluación de compromisos gerenciales*”, “*formato 2. Valoración de competencias a través de los pilares*” y “*Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión*”.

Para los gerentes públicos que se posesionen durante la vigencia, el plazo de la concertación y de la formalización del Acuerdo de Gestión no debe ser superior a cuatro (4) meses contados a partir de la fecha de posesión.

La concertación y formalización de los acuerdos de gestión anual se realizarán máximo el 28 de febrero de la vigencia a evaluar, por lo cual la dirección de planeación proporcionara los insumos a más tardar el día 20 del mes de febrero de la respectiva vigencia.

Notificado el gerente público del resultado final de la concertación de los Acuerdos de Gestión, tendrá un término de 5 días para firmar y continuar con el proceso de formalización por parte del superior jerárquico y así una vez que se encuentre formalizado el Acuerdo de Gestión, dicho documento firmado debe remitirse al Grupo de Relaciones Laborales y copia de este a la Oficina de Control Interno de Gestión.

Los Acuerdos de Gestión se deben concertar a más tardar en el mes de abril de cada año, formalizándolos para la vigencia anual (del 1 de enero al 31 de diciembre del respectivo año).

Tercera Fase. - Seguimiento: Corresponde a la etapa en la que se realiza el seguimiento semestral del gerente público, con el fin de verificar el avance del cumplimiento de los compromisos concertados. El seguimiento será registrado en el acuerdo de gestión en cada uno de los formatos establecidos.

Serán objeto de seguimiento, los compromisos gerenciales previamente acordados; el superior jerárquico realizará el seguimiento y la retroalimentación a dichos compromisos y el acuerdo en general, así como los demás roles establecidos, de manera semestral. Como producto de esta fase, se registra el avance de la gestión con sus respectivas evidencias que sea de utilidad en la evaluación final.

En la retroalimentación que realiza el superior jerárquico a los avances alcanzados por el gerente público se debe tener en cuenta:

- Frente a resultados: Cuál ha sido el avance, qué hace falta para llegar a la meta.
- En relación con el desarrollo de las competencias: avances, reconocimiento y oportunidades de mejora.

El seguimiento deberá efectuarse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al vencimiento de cada semestre proceso que será liderado por la dirección de planeación, quien como resultado del ejercicio suministrará los resultados obtenidos al superior jerárquico para el respectivo proceso de registro de información y la socialización del mismo al gerente publico evaluado.



Por la cual se deroga la Resolución No. 1553 de 2013 y el numeral 2 del artículo 1º de la Resolución No. 1-0075 de 2019, y se adopta el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos del SENA

Una vez efectuado el seguimiento, el correspondiente Gerente Público, deberá remitir el resultado dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, dirigido a la Oficina de Control Interno, a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, y al Grupo de Relaciones Laborales.

Cuarta Fase. - Evaluación: El acuerdo de gestión debe ser evaluado por el superior jerárquico con base en los indicadores determinados y de acuerdo con el grado de cumplimiento de los resultados alcanzados por el gerente público. De conformidad con lo señalado en el numeral 3º del artículo 50 de la Ley 909 de 2004, la evaluación debe efectuarse dentro de los tres (3) meses siguientes después de finalizada la vigencia.

El superior jerárquico será el encargado de evaluar el cumplimiento de las metas, de identificar los aspectos de mejora y de retroalimentar su labor.

La valoración de las competencias del gerente público objeto de evaluación, estará a cargo de sus pares y subalternos. Los pares serán identificados y seleccionados por el superior jerárquico, con el acompañamiento de la Secretaria General o quien haga sus veces y del Coordinador del Grupo de Relaciones Laborales en la Dirección General, los Coordinadores Regionales de Talento Humano o en su defecto con los Coordinadores de Apoyo Administrativo Mixto en las Regionales.

El 100% de la evaluación del Acuerdo de Gestión se distribuirá de la siguiente forma:

- 80% que corresponde a los compromisos gerenciales, el cual tendrá seguimientos semestrales y al final de la vigencia, la sumatoria arrojará el resultado para la evaluación.
- 20% que corresponde a la valoración de las competencias comunes y directivas; esta se llevará a cabo una vez al y final de cada vigencia.

De este 20%, el 60% corresponde a la valoración de las competencias por parte del superior jerárquico, 20% de un par y el veinte por ciento (20%) restante será el resultado del promedio de la valoración de los subalternos, a quienes se le dará la opción de dar o no a conocer su identidad.

La sumatoria de los compromisos gerenciales y competencias comunes y directivas, compone la calificación del Acuerdo de Gestión, la cual estará enmarcada dentro de los siguientes rangos:

Calificación Acuerdos Gestión	Desempeño Sobresaliente	Desempeño Satisfactorio	Desempeño Suficiente
	101% a 105%	90% a 100%	76% al 89%

El superior jerárquico determinará los incentivos a los que podrán acceder los gerentes públicos que hayan concertado el cinco por ciento (5%) adicional en su gestión.

CAPÍTULO 3

VALORACIÓN DE COMPETENCIAS

ARTÍCULO 4. Valoración de las competencias comunes y directivas. En esta etapa el gerente público es valorado de acuerdo con las competencias comunes y directivas requeridas para el desempeño de su rol gerencial, conforme con lo establecido en los artículos 2.2.4.7 y



Por la cual se deroga la Resolución No. 1553 de 2013 y el numeral 2 del artículo 1º de la Resolución No. 1-0075 de 2019, y se adopta el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos del SENA

2.2.4.8 del Decreto 1083 de 2015.

La valoración tiene la finalidad de promover y mejorar las competencias individuales y grupales orientando los esfuerzos de los gerentes públicos hacia los objetivos y metas de la entidad.

La valoración se realizará en una escala de 1 a 5 que mide el desarrollo de las conductas esperadas, de acuerdo con los siguientes criterios de valoración:

Criterios de valoración	Puntaje
Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Esta valoración contempla la percepción que el superior jerárquico, el par y el subalterno tiene sobre las competencias comunes y directivas del gerente público. Estos puntajes son fijos y dados en números enteros y tienen en cuenta criterios establecidos directamente en la herramienta de medición.

La valoración actual de las competencias comunes y directivas, la cual corresponde a un veinte por ciento (20%) del total de la evaluación, se obtiene de ponderar la evaluación efectuada por parte de cada evaluador a cada una de las conductas asociadas a las competencias con base en los anteriores criterios (escala de 1 a 5), donde se obtiene un promedio simple. Este valor debe multiplicarse por el porcentaje previamente asignado a cada evaluador: Superior jerárquico, 60%; par, 20% subordinados, 20%.

Para desarrollar el ejercicio de valoración de competencias se utilizará el formato 2: “*Valoración De Competencias A Través De Los Pilares*”, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La valoración final de las competencias comunes y directivas es el resultado final de la ponderación de la valoración de dichas competencias realizada por el superior jerárquico, el par y los subalternos.

CAPÍTULO 4

CONSOLIDADO Y RETROALIMENTACIÓN

ARTÍCULO 5. Consolidación de la evaluación. Es el resultado final de la valoración de las competencias comunes y directivas, llevada a cabo por el superior jerárquico, el par y sus subalternos.

La consolidación de la evaluación final corresponderá al superior jerárquico y al gerente público, a través del “*Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión*”, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP. Dentro de los quince (15) días



RESOLUCIÓN No.

DE 2023

Por la cual se deroga la Resolución No. 1553 de 2013 y el numeral 2 del artículo 1º de la Resolución No. 1-0075 de 2019, y se adopta el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos del SENA

hábiles siguientes a la fecha que quede en firme la evaluación, el Gerente Público remitirá al Grupo de Relaciones Laborales, a la Oficina de Control Interno y a la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, la consolidación de la evaluación final.

ARTÍCULO 6. Plan de Mejoramiento y Retroalimentación. De acuerdo con la calificación final que arroje el seguimiento del Acuerdo de Gestión, se deberá establecer un plan de mejoramiento cuando el gerente público obtenga una calificación en la evaluación de su gestión igual o inferior al setenta y cinco por ciento (75%). El superior jerárquico retomará la evaluación final e identificará las áreas de mejora, en términos de las habilidades y comportamientos, de manera que se facilite la consecución de los objetivos.

Se definirán los tres comportamientos principales y él (los) compromiso (s) que no se cumplieron y se establecerán las acciones de mejora a desarrollar por el evaluado, en un periodo no superior a seis (6) meses, en el cual el superior jerárquico valorará el mejoramiento del gerente público y le dará la retroalimentación correspondiente.

Si el gerente público obtiene una calificación igual o inferior al cincuenta por ciento (50%), su permanencia será potestad del nominador; sin perjuicio de la discrecionalidad con la que cuenta el superior jerárquico para retirarlo.

Si el gerente público obtiene una calificación igual o superior al ciento uno por ciento (101%), su superior jerárquico podrá reconocerle, un (1) día libre de permiso para ser disfrutado dentro de la vigencia siguiente, garantizando en cualquier caso la continuidad y no afectación del servicio.

CAPÍTULO 5

RESPONSABLES

ARTÍCULO 7. Responsables. El Superior Jerárquico y el gerente público son responsables de gestionar cada una de las etapas de los Acuerdos de Gestión: concertación, formalización, seguimiento y retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público, según el rol que les corresponda, verificando que se cumpla con las etapas y se evalúe el avance de los compromisos, teniendo como soporte los insumos presentados por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo, según se señala en el art. 8 de la presente resolución, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.13.1.8.

ARTÍCULO 8. La Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo será responsable de entregar los insumos de la planeación de la Entidad antes de la fecha de concertación anual de los Acuerdos de Gestión, de tal forma que la etapa de concertación se efectúe de forma articulada con los planes estratégicos y de acción, el Plan Operativo Anual y Plurianual, los Planes de Desarrollo, Sectorial e Institucional. También colaborará en la definición de los Indicadores a través de los cuales se valorará el desempeño de los gerentes públicos. Esta información la entregará al Grupo de Relaciones Laborales de la Secretaría General, en los formatos de acuerdo de gestión adoptados en la entidad.

ARTÍCULO 9. El Grupo de Relaciones Laborales impulsará los trámites y gestiones relacionados con la comunicación de la información documentada del SENA, requerida para adoptar todas las etapas de los Acuerdos de Gestión. Divulgará así mismo, los instrumentos adoptados para la concertación y formalización de los Acuerdos de Gestión, todo ello conforme con la información previamente suministrada por la Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo.

ARTÍCULO 10. Recursos. Contra la calificación definitiva anual, podrá interponerse solamente



RESOLUCIÓN No.

DE 2023

Por la cual se deroga la Resolución No. 1553 de 2013 y el numeral 2 del artículo 1º de la Resolución No. 1-0075 de 2019, y se adopta el Sistema de Evaluación de Acuerdos de Gestión de Gerentes Públicos del SENA

el recurso de reposición, por escrito ante el DIRECTOR GENERAL, superior jerárquico que emite la calificación definitiva. La presentación del recurso se podrá allegar por medios electrónicos.

Su trámite y decisión se efectuará de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso administrativo.

ARTÍCULO 11. Vigencia y derogatorias. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y divulgación en la entidad, y deroga en su integridad la Resolución No. 1553 de 2013 y el numeral 2 del artículo 1º de la Resolución No. 1-0075 de 2019. De conformidad con el artículo 8 de la Ley 1437 de 2011 publíquese en la página web del SENA y SUCOP una vez expedida.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Bogotá D.C, a los

Jorge Eduardo Londoño Ulloa
Director General

VoBo: Gigioly Katherine Grimaldos Robayo – **Secretaria General**
Revisó: Claudia Milena Barajas Cifuentes– Coordinadora Grupo de Relaciones Laborales
Revisó: Jonathan Alexander Blanco Barahona – Asesor Grupo de Relaciones Laborales SENA
Revisó: Hernan Aguilar Castro – Profesional Grupo de Relaciones Laborales SENA
Elaboro: Yenny Alexandra Herrera Peña – Abogada Contratista Grupo de Relaciones Laborales SENA