 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 1 de 4</b>

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO CARLOS V. RODRIGUEZ V.

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de DIRECTOR GENERAL, en adelante superior jerárquico, y \_titular del cargo de SUBDIRECTOR REPARACIÓN COLECTIVA, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

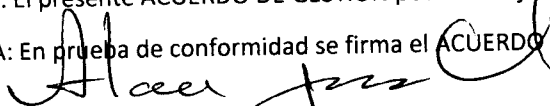
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

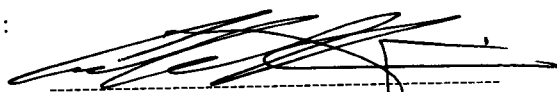
SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.


NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:



ALAN E. JARA U



CARLOS VLADIMIR RODRIGUEZ V.

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b> <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 2 de 4</b>

### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS    **Fecha:** ENERO 2 DE 2017


**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**

**Objetivo estratégico:** Trabajar conjuntamente con las víctimas en el proceso de reparación integral para la reconstrucción y transformación de sus proyectos de vida.

**Objetivo táctico:** Construir e implementar junto con los sujetos colectivos las medidas y acciones que búsquenla reparación integral.

**Objetivos de los Procesos a cargo:**  
 Brindar reparación a la población víctima del conflicto armado en Colombia en las dimensiones individual y colectiva, material, moral y simbólica y con enfoque diferencial y de género.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Proyectos de medidas de reparación de Planes Integrales de Reparación Colectiva ejecutados	15%	71 Proyectos de medidas de reparación de Planes Integrales de Reparación Colectiva ejecutados	31/12/2017	No. de proyectos ejecutados en el marco de los Planes Integrales de Reparación Colectiva aprobados	NA		
SRC con por lo menos una medida de satisfacción implementada	25%	60 SRC con por lo menos una medida de satisfacción implementada	31/12/2017	No. de Sujetos de reparación colectiva con por lo menos una medida de satisfacción implementada	NA		
SRC con por lo menos una medida de garantías de no repetición implementadas	5%	60 SRC con por lo menos una medida de garantías de no repetición implementadas	31/12/2017	No. de Sujetos de reparación colectiva con por lo menos una medida de garantías de no repetición implementada	NA		
SRC con intervenciones implementadas para la reconstrucción del tejido social	25%	180 SRC con la Estrategia de rehabilitación y reconstrucción del tejido social en implementación	31/12/2017	No. de SRC con la Estrategia de rehabilitación y reconstrucción del tejido social en implementación	NA		

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 3 de 4</b>

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
SRC con Plan Integral de Reparación Colectiva diseñados y formulados	10%	50 SRC con Plan integral de Reparación Colectiva diseñados y formulados	31/12/2017	No. de Sujetos de Reparación Colectiva con Plan integral de Reparación Colectiva diseñados y formulados			
SRC con capacidades para el diseño y la ejecución de sus planes de reparación colectiva fortalecidos	10%	50 SRC con capacidades para el diseño y la ejecución de sus planes de reparación colectiva fortalecidos	31/12/2017	No. de Sujetos de Reparación Colectiva con capacidades para el diseño y la ejecución de sus planes de reparación colectiva fortalecidos			
Actividades de Reparación Colectiva en el Plan de implementación temprana en las zonas veredales de transición y normalización realizadas	5%	100 % de Actividades de Reparación Colectiva en el Plan de implementación temprana en las zonas veredales de transición y normalización realizadas	31/12/2017	Actividades realizadas de Reparación Colectiva / Actividades programadas de Reparación Colectiva			
Municipios con ruta de Reparación Colectiva y Ruta de los Planes de Desarrollo con Enfoque Territorial y otros mecanismos de planeación territorial determinados en el acuerdo de paz articulados	5%	85 Municipios coincidentes con acciones de articulación	31/12/2017	No. de municipios coincidentes con acciones de articulación			


(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

**COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º**

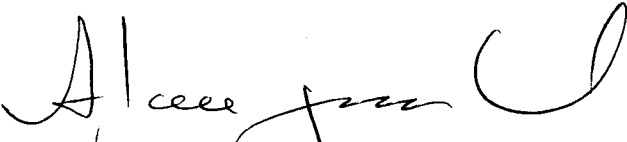
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b> <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 4 de 4</b>

Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

**COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			



---

**ALAN E. JARA U**


---

**CARLOS VLADIMIR RODRIGUEZ-V.**

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 1 de 4</b>

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO RAMÓN A. RODRIGUEZ A.**

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de DIRECTOR GENERAL, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de DIRECTOR GESTIÓN SOCIAL Y HUMANITARIA, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

**Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:**

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

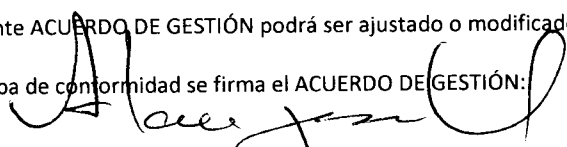
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

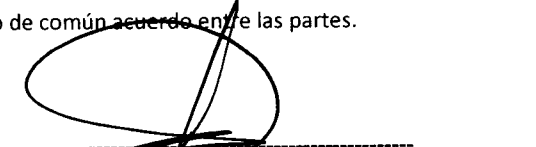
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

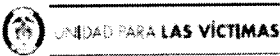
SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
 \_\_\_\_\_  
 ALAN E. JARA U

  
 \_\_\_\_\_  
 RAMÓN A. RODRIGUEZ A

	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>		<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>		<b>FECHA: 18/11/2016</b>
			<b>Página 2 de 4</b>

### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN


Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: ENERO 2 DE 2017

**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**

- Trabajar conjuntamente con las víctimas en el proceso de reparación integral para la reconstrucción y transformación de sus proyectos de vida.

**Objetivos de los Procesos a cargo:** (i) **Objetivo Proceso de Gestión para la Asistencia:** Implementar esquemas especiales de acompañamiento con el fin de identificar necesidades en medidas de asistencia y capacidades de los hogares, para determinar la entrega o no de la atención humanitaria de emergencia y transición. (ii) **Objetivo Proceso de Atención y Orientación:** Diseñar, implementar y controlar las estrategias de atención y disponer de los mecanismos y canales de atención necesarios para brindar una respuesta integral a los ciudadanos víctimas de acuerdo con las solicitudes y requerimientos realizados. (iii) **Objetivo Proceso de Prevención y Atención de Emergencias:** Mitigar el impacto de la violencia sobre la población víctima del conflicto armado a través de acciones para asistir y atender humanitaria y oportunamente en la urgencia o inmediatez.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Actos administrativos que reconocen el pago de Atención Humanitaria con Medición Efectiva y Colocación	25	80% De expediciones de Actos administrativos que reconocen el pago de Atención Humanitaria a hogares con Medición Efectiva y Colocación realizada.	31/12/2017	Actos administrativos que reconocen el pago de Atención Humanitaria con Medición Efectiva y Colocación	30%		
Programar la Ayuda y Atención Humanitaria de emergencia para la atención de los Pueblos y Comunidades Indígenas.	25	90% De Ayuda y Atención Humanitaria de emergencia programada para la atención de los Pueblos y Comunidades Indígenas.	31/12/2017	Adecuación diferencial de las partidas de ayuda y atención humanitaria de emergencia para la atención de los Pueblos y Comunidades Indígenas.	0%		

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>		CÓDIGO: 770.12.15-64
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		VERSIÓN 01
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>		FECHA: 18/11/2016
			Página 3 de 4

Realizar Seguimiento al pago efectivo de Atención y Ayuda Humanitaria	25	85% De pagos efectivos de Atención y Ayuda Humanitaria en Dinero.	31/12/2017	Realizar entrega efectiva de Atención y Ayuda Humanitaria en Dinero.	81%		
Realizar seguimiento a la entrega efectiva de Atención Humanitaria en Especie	25	100% de entrega efectiva de Atención Humanitaria en Especie	31/12/2017	Entrega efectiva de Atención Humanitaria en Especie	0%		

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

#### COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º

Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

#### COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			



UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS

FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE  
ACUERDOS DE GESTIÓN

PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN

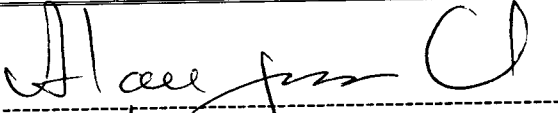
CÓDIGO:770.12.15-64


VERSIÓN 01

FECHA:18/11/2016

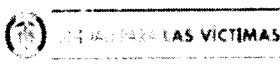
Página 4 de 4

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
-----  
ALAN E. JARA U

  
-----  
RAMÓN A. RODRÍGUEZ A



	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 1 de 4</b>

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO ALICIA J. RUEDA R.**

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de **ENERO** de 2017, se reúnen, titular del cargo de **DIRECTOR GENERAL**, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de **SUBDIRECTORA REPARACIÓN INDIVIDUAL**, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

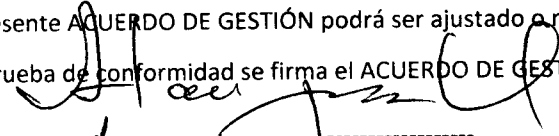
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

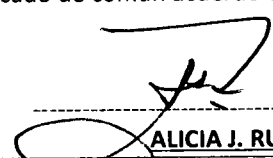
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.


SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del **2** de **ENERO** de **2017** y hasta el **31** de **DICIEMBRE** de **2017**, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
 \_\_\_\_\_  
**ALAN E. JARA U.**

  
 \_\_\_\_\_  
**ALICIA J. RUEDA R.**

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 2 de 4</b>

### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS    **Fecha:** ENERO 2 DE 2017


**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**

- Objetivo Estratégico No.1 - Trabajar conjuntamente con las víctimas en el proceso de reparación integral para la reconstrucción y transformación de sus proyectos de vida.

**Objetivo del Procesos a cargo:**

Brindar reparación a la población víctima del conflicto armado en Colombia en las dimensiones individual y colectiva, material, moral y simbólica y con enfoque diferencial y de género.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Número de indemnizaciones otorgadas a víctimas del conflicto armado interno.	50	58.000	31/12/2017	Sumatoria de indemnizaciones otorgadas a personas víctimas del conflicto armado interno reconocidas en resoluciones de indemnización, sentencias de justicia y paz y otras sentencias.	6.746		
Víctimas acompañadas en su plan de reparación individual.	12,5	400.000	31/12/2017	Sumatoria del número de planes de reparación formulados con la participación de la víctima y con acompañamiento en su implementación.	78.262		
Víctimas que han recibido el mensaje estatal de reconocimiento y dignificación como medida de satisfacción.	12,5	400.000	31/12/2017	Número de víctimas que han recibido el mensaje de reconocimiento y dignificación.	66.261		

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO: 770.12.15-64 VERSIÓN 01
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 18/11/2016
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	Página 3 de 4

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Acciones realizadas en cumplimiento de las medidas de satisfacción, distintas al mensaje estatal de reconocimiento.	12,5	100%	31/12/2017	(Número de acciones de conmemoración, y/o simbólicas, y/o memoria realizadas / Número de acciones de conmemoración, y/o simbólicas, y/o memoria, distintas al mensaje estatal de reconocimiento, focalizadas)*100	100%		
Víctimas con atención o acompañamiento psicosocial en modalidad individual, familiar, comunitaria y/o grupal.	12,5	44.000	31/12/2017	Sumatoria del número de personas únicas víctimas por tipo y número de documentos, que reciben atención psicosocial en modalidad individual, familiar, comunitaria y/o grupal, de acuerdo con la metodología de medición.	30		


(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

**COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º**

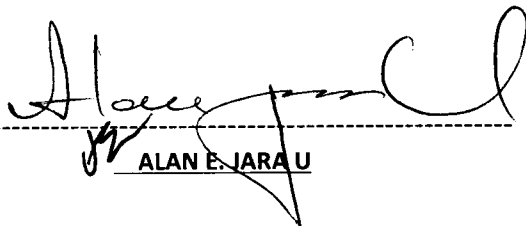
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			

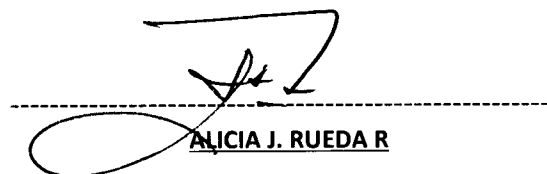
 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 4 de 4</b>


Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

**COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
 ALAN E. JARA U

  
 ALICIA J. RUEDA R

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b> <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 1 de 4</b>

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO BEATRIZ C. OCHOA OSORIO

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de DIRECTOR GENERAL, en adelante superior jerárquico, y \_titular del cargo de SUBDIRECTORA DE ASISTENCIA Y ATENCIÓN HUMANITARIA, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

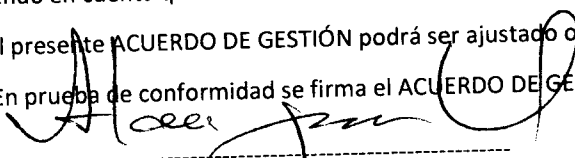
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

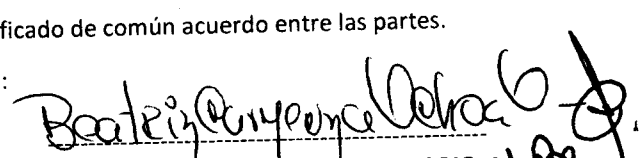
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.


SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
 \_\_\_\_\_  
**ALAN E. JARA U**

  
 \_\_\_\_\_  
**BEATRIZ CARMENZA OCHOA OSORIO**

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>  <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 2 de 4</b>


### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS **Fecha:** ENERO 2 DE 2017

**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**  
 Trabajar conjuntamente con las víctimas en el proceso de reparación integral para la reconstrucción y transformación de sus proyectos de vida.

**Objetivos de los Procesos a cargo:** (i) **Proceso de Gestión de Atención y Orientación:** Diseñar, implementar y controlar las estrategias de atención y disponer de los mecanismos y canales de atención necesarios para brindar una respuesta integral a los ciudadanos víctimas de acuerdo con las solicitudes y requerimientos realizados y (ii) **Proceso Gestión para la Asistencia:** Implementar esquemas especiales de acompañamiento con el fin de identificar necesidades en medidas de asistencia y capacidades de los hogares, para determinar la entrega o no de la atención humanitaria de emergencia y transición.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Brindar atención a través de estrategias complementarias/jornadas de atención realizadas por la Unidad, con el fin de acercar la oferta institucional a la población víctima.	25	Brindar atención y acercar la oferta institucional a 80000 víctimas que no cuenten con puntos o centros regionales para la atención en su municipio de residencia	31/12/2017	Cantidad de personas atendidas a través de jornadas de atención realizadas	6087		
Brindar atención telefónica a víctimas del conflicto armado a través de servicio inbound.	25	Brindar atención al 60% de las víctimas que se comunican a través del servicio inbound del canal telefónico de la Unidad para las Víctimas.	31/12/2017	(Número de llamadas atendidas/número de llamadas ingresadas)*100	60%		
Realizar colocación de recursos por concepto de Ayuda Humanitaria para Hechos Victimizantes Diferentes al Desplazamiento Forzado	25	Realizar colocación de ayuda humanitaria al 100% de las solicitudes viables para entrega de ayuda humanitaria (HVDADF)	31/12/2017	(Solicitudes con Giro de ayuda humanitaria Colocado a víctimas de HVDDF incluidas en el RUV /Solicitudes Viables de ayuda humanitaria de víctimas de HVDDF incluidas en el RUV)*100.	92%		

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO: 770.12.15-64 VERSIÓN 01
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 18/11/2016
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	Página 3 de 4

Realizar la colocación de los recursos por concepto de atención humanitaria	25	Realizar colocación de atención humanitaria al 95% de las solicitudes viables para programación	31/12/2017	(Hogares víctimas de desplazamiento forzado incluidas en el RUV con carencias en subsistencia mínima con giro de atención humanitaria Colocado / Hogares víctimas de desplazamiento forzado incluidas en el RUV que presentan solicitud viable de atención humanitaria con carencias en subsistencia mínima)* 100.	927
---	----	---	------------	--	-----

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES


La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

**COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º**

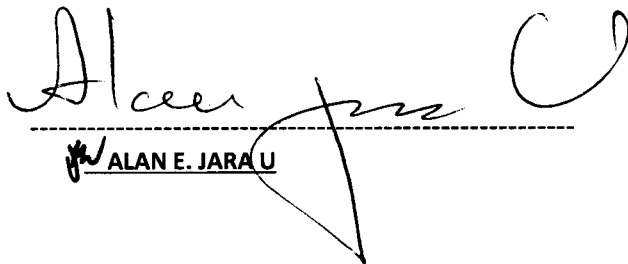
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

**COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			

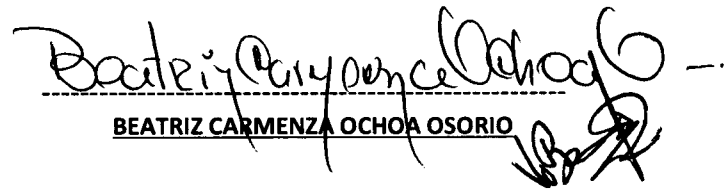
 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>  <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 4 de 4</b>

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			


---


**ALAN E. JARA U**


---

**BEATRIZ CARMENZA OCHOA OSORIO**



 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>  <b>Página 1 de 5</b>

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO DIANA M. MORALES R.**

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de DIRECTOR GENERAL- ALAN E. JARA U., en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de DIRECTORA GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL- DIANA M. MORALES R., en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

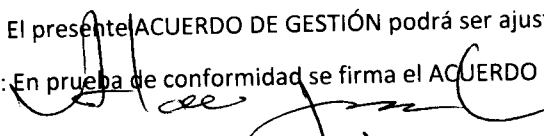
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

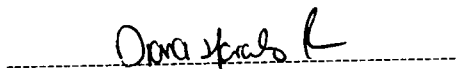
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.


SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
 \_\_\_\_\_  
**ALAN E. JARA U.**

  
 \_\_\_\_\_  
**DIANA M. MORALES R.**

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA:18/11/2016</b>
		<b>Página 2 de 5</b>

## FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS **Fecha:** ENERO 2 DE 2017


### **Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**

1. Trabajar conjuntamente con las víctimas en el proceso de reparación integral para la reconstrucción y transformación de sus proyectos de vida.
2. Acercar el Estado a las víctimas para brindarles una oferta pertinente, eficaz, sostenible y oportuna.
3. Definir con las entidades territoriales la implementación de la Ley 1448/11, sus Decretos reglamentarios y los Decretos Ley.
4. Vincular de manera activa a la sociedad civil y a la comunidad internacional en los procesos de reparación integral a las víctimas del conflicto.
5. Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial.

#### **Objetivos de los Procesos a cargo:**


Coordinar y articular a las entidades del orden nacional y territorial que conforman el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas y las demás organizaciones públicas o privadas, a través del diseño y asistencia técnica de lineamientos, metodologías y estrategias, en relación a la gestión de oferta, certificación de entidades, cofinanciación de proyectos y superación del ECI, para fortalecer la capacidad técnica y operativa de las entidades en la implementación de la política pública de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas dentro y fuera del país.

Garantizar la participación efectiva de las víctimas en el diseño, implementación, ejecución y seguimiento al cumplimiento de la ley los planes, proyectos y programas que se creen con ocasión de la misma, a través de la disposición de los medios e instrumentos necesarios para la elección de sus representantes en las instancias de decisión y seguimiento previstas en esta ley. Por medio del acceso a la información, el diseño de espacios de participación adecuados para la efectiva participación de las víctimas e incidencia en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO: 770.12.15-64 VERSIÓN 01
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 18/11/2016
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	Página 3 de 5

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Beneficiar a víctimas a través de proyectos de inversión cofinanciados en el marco de los "Proyectos Territoriales para la Vida y la Reconciliación"	25	20000 Víctimas beneficiadas a través de los proyectos de cofinanciación	31/12/2017	Sumatoria de víctimas beneficiadas a través de los proyectos de cofinanciación	NO se puede medir. No está en plan de acción		
Diseñar una estrategia de articulación entre la corresponsabilidad, la estructura programática y sus vehículos de implementación, para los acuerdos de paz y lo definido en el conpes 3867	25	Documento con la estrategia de articulación entre la corresponsabilidad, la estructura programática y sus vehículos de implementación, para los acuerdos de paz y lo definido en el conpes 3867	31/12/2017	Estrategia de articulación entre la corresponsabilidad, la estructura programática y sus vehículos de implementación, para los acuerdos de paz y lo definido en el conpes 3867 diseñada.	NO se puede medir. No está en plan de acción		
Diseñar e implementar en colaboración con el ministerio público una estrategia de acompañamiento para la formulación y seguimiento a los criterios de "certificación a la contribución del GED" validado con las entidades territoriales del SNARIV	25	1170 entidades del SNARIV con la estrategia de acompañamiento implementada	31/12/2017	Estrategia de acompañamiento para la formulación y seguimiento a los criterios de "certificación a la contribución del GED" validado con las entidades nacionales y territoriales del SNARIV implementada.	NO se puede medir. No está en plan de acción		
Acompañar el proceso de elección e instalación de las mesas de participación, en el marco del protocolo de participación y el Decreto 1084 de 2015.	25	800 propuestas presentadas por las víctimas del conflicto armado incorporadas en la implementación de los acuerdos de paz a nivel nacional y territorial	31/12/2017	Propuestas presentadas por las víctimas del conflicto armado incorporadas en la implementación de los acuerdos de paz a nivel nacional y territorial	NO se puede medir. No está en plan de acción		

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA:18/11/2016</b>
		<b>Página 4 de 5</b>

## COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES


La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

### COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º

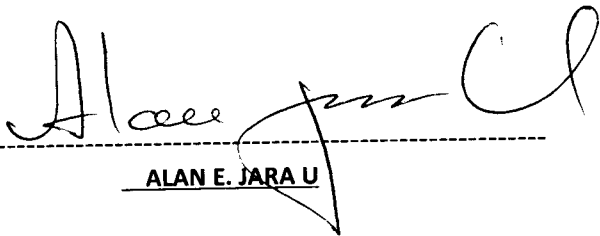
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

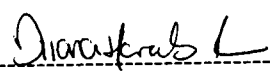
### COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º


ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO:770.12.15-64 VERSIÓN 01
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA:18/11/2016
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	Página 5 de 5

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
 -----  
ALAN E. JARA U

  
 -----  
DIANA M. MORALES R.

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b> <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 1 de 3</b>

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO CONSUELO BARRERA PARRADO**

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de DIRECTOR GENERAL, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de SUBDIRECTORA TECNICA PREVENCION Y ATENCION DE EMERGENCIAS en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

**Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:**

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

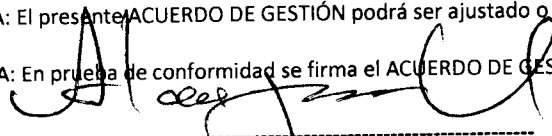
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

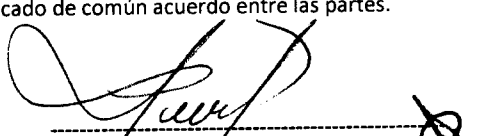
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.


SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
 \_\_\_\_\_  
**ALAN E. JARA U**

  
 \_\_\_\_\_  
**CONSUELO BARRERA PARRADO**

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA:18/11/2016</b>
		<b>Página 2 de 3</b>

### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS **Fecha:** ENERO 2 DE 2017


**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**

- Trabajar conjuntamente con las víctimas en el proceso de reparación integral para la reconstrucción y transformación de sus proyectos de vida.
- Acercar el Estado a las víctimas para brindarles una oferta pertinente, eficaz, sostenible y oportuna.
- Definir con las entidades territoriales la implementación de la Ley 1448/11, sus Decretos reglamentarios y los Decretos Ley.
- Vincular de manera activa a la sociedad civil y a la comunidad internacional en los procesos de reparación integral a las víctimas del conflicto.
- Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial.

**Objetivos de los Procesos a cargo:**

- Acercar el Estado a las víctimas para brindarles una oferta pertinente, eficaz, sostenible y oportuna.
- Definir con las entidades territoriales la implementación de la Ley 1448/11, sus Decretos reglamentarios y los Decretos Ley.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (abril)	Segundo Seguimiento (agosto)	Cumplimiento Final
Asistir técnicamente a las gobernaciones para la elaboración de los planes de contingencia	16.66%	15 Gobernaciones asesoradas técnicamente para la elaboración de los planes de Contingencia	31/12/2017	Impactar en la asistencia técnica a 15 gobernaciones con relación en la elaboración de los planes de contingencia	0%		
Asesorar técnicamente a las entidades territoriales en Prevención y Atención Inmediata	16.66%	678 Entidades Territoriales asesoradas Técnicamente en Prevención y Atención Inmediata.	31/12/2017	Incrementar Porcentual en un 10% las de Asesorías Técnicas a Entidades Territoriales en Prevención y Atención Inmediata	3		
Atender las solicitudes de Ayuda Humanitaria para la prevención	16.66%	100% de Solicitudes de Ayuda Humanitaria para la prevención atendidas	31/12/2017	Solicitudes de Ayuda Humanitaria para la prevención atendidas.	NA		
Atender las solicitudes de Ayuda Humanitaria para la Inmediatez.	16.66%	100% de Solicitudes de Ayuda Humanitaria para la inmediatez atendidas	31/12/2017	Solicitudes de Ayuda Humanitaria para la inmediatez atendidas	100%		
Atender las Emergencias Humanitarias	16.66%	100% de Emergencias Humanitarias atendidas en el marco del conflicto armado, después de identificado el hecho.	31/12/2017	Emergencias Humanitarias atendidas en el marco del conflicto armado	100%		
Gestionar Casos en Espacios de Coordinación - Prevención	16.66%	100% Casos Gestionados en Espacios de Coordinación para la prevención	31/12/2017	Casos Gestionados en Espacios de Coordinación para la prevención.	100%		

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA:18/11/2016</b>
		Página 3 de 3

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo, la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

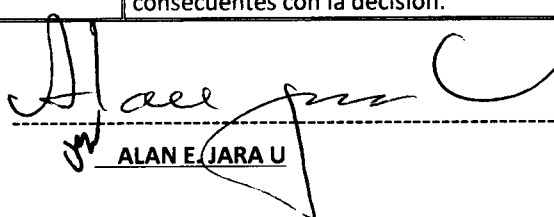
La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizará sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

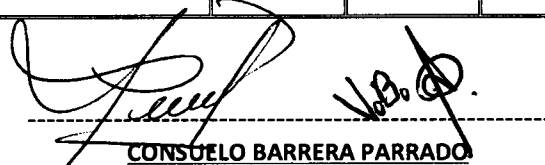
#### COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º

Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			


#### COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
 ALAN E. JARA U

  
 CONSUELO BARRERA PARRADO



 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b> <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 1 de 4</b>

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO **ALAN E. JARA U.** Y EL GERENTE PÚBLICO **ALTUS A. BAQUERO RUEDA**

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de **DIRECTOR GENERAL**, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de **DIRECTOR TÉCNICO DE REPARACIÓN**, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

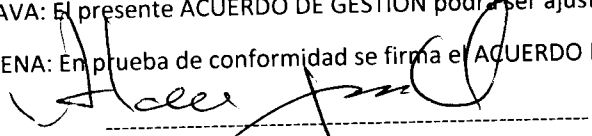
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

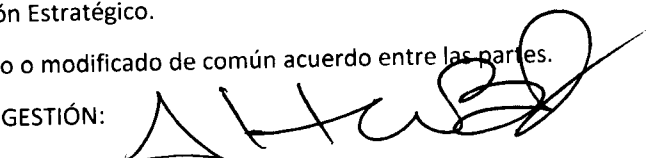
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.


SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
 \_\_\_\_\_  
**ALAN E. JARA U.**

  
 \_\_\_\_\_  
**ALTUS ALEJANDRO BAQUERO RUEDA**

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 2 de 4</b>

### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS **Fecha:** ENERO 2 DE 2017


**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**

- Objetivo Estratégico No.1 - Trabajar conjuntamente con las víctimas en el proceso de reparación integral para la reconstrucción y transformación de sus proyectos de vida.
- Objetivo Estratégico No.2 - Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial

**Objetivo del Procesos a cargo:**

Brindar reparación a la población víctima del conflicto armado en Colombia en las dimensiones individual y colectiva, material, moral y simbólica y con enfoque diferencial y de género.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Hogares víctimas de desplazamiento forzado en proceso de retorno o reubicación, urbana o rural, con condiciones de seguridad, que han recibido acompañamiento de las entidades del SNARIV nacionales o territoriales	25%	80000	31/12/2017	Sumatoria de hogares víctimas de desplazamiento forzado en proceso de retorno o reubicación que cuentan con acta de voluntariedad firmada.	24.000		
Comunidades y/o sujetos de reparación colectiva con intervenciones implementadas para la reconstrucción del tejido social	25%	180	31/12/2017	Sumatoria de comunidades en procesos de reparación colectiva con estrategias de reconstrucción del tejido social en implementación.	NA		
Víctimas que han avanzado en la reparación integral por vía administrativa.	25%	220000	31/12/2017	Número de víctimas que han avanzado en la reparación Integral Individual.	6.746		

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO: 770.12.15-64 VERSIÓN 01
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 18/11/2016
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	Página 3 de 4

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Sistemas de arrendamiento a los bienes inmuebles implementados.	25%	100%	31/12/2017	(Número de bienes con sistema de arrendamiento / Total de bienes inmuebles sujetos de arrendamiento)*100	50%		

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES


La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

#### COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º

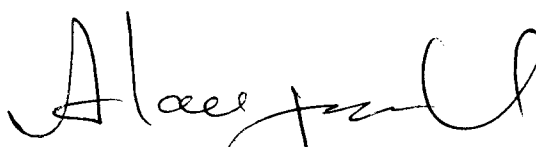
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

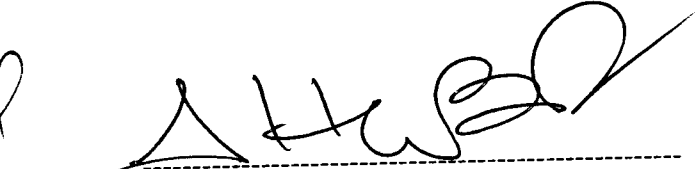
#### COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO: 770.12.15-64 VERSIÓN 01
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 18/11/2016
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	Página 4 de 4

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
 \_\_\_\_\_  
 ALAN E. JARA U

  
 \_\_\_\_\_  
 ALTUS ALEJANDRO BAQUERO RUEDA



**INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN**

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN EDMUNDO JARA URZOLAY EL GERENTE PÚBLICO GLADYS CELEIDE PRADA PARDO

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 02 del mes de enero de 2017, se reúnen, titular del cargo de Director General ALAN EDMUNDO JARA URZOLA, en adelante superior jerárquico, y GLADYS CELEIDE PRADA PARDO titular del cargo de DIRECTORA TÉCNICA DE REGISTRO Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014 - 2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

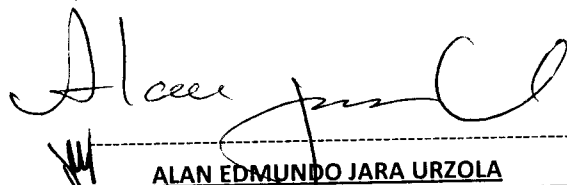
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

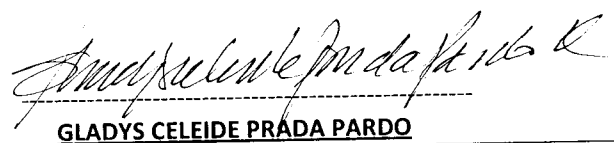
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 02 de enero de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
ALAN EDMUNDO JARA URZOLA

  
GLADYS CELEIDE PRADA PARDO



**FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN**

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: 02 de enero de 2017

**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**

Afianzar la cultura de la gestión de la información con calidad y oportunidad

Acercar el Estado a las víctimas para brindarles una oferta pertinente, eficaz, sostenible y oportuna.

**Objetivos de los Procesos a cargo:**

- Definir los medios, instrumentos y mecanismos mediante los cuales se tomará la declaración para decidir sobre la inclusión o no en el Registro Único de Víctimas, de las personas que declaran por los hechos victimizantes estipulados en la Ley 1448 de 2011, con el fin de que las víctimas tengan, acceso a las medidas de asistencia, atención y reparación establecidas en la Ley.
- Garantizar a disponibilidad, seguridad, y completitud de la información de las víctimas al interior de todas las entidades que conforman la RNI en el nivel nacional y territorial con el objetivo de brindar una oportuna asistencia, atención y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.
- Disponer de los insumos, instrumentos e información para el diseño, formulación, e implementación y la evaluación de la política pública de víctimas en todo el territorio nacional.
- Iniciar y dar trámite a la actuación correspondiente con el fin de revocar la inscripción en el RUV de las personas que hayan ingresado de forma irregular o fraudulenta de conformidad con los artículos 157 y 198 de la Ley 1448 de 2011, artículos 2.2.2.4.1 y 2.2 del Decreto 1084 de 2015 y la Ley 387 de 1997 y Decreto 2569 de 2000.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Gestionar el análisis y valoración oportuna de las solicitudes de inscripción el RUV de sujetos de reparación colectiva	9%	100%	Diciembre 31/2017	(número de solicitudes de inscripción en el RUV de sujetos de reparación colectiva valorados en términos en el 2017 / número de FUD de sujetos de reparación colectiva admitidos para el proceso de valoración (digitalizados y digitados) – FUD en términos para valoración)*100	100%		



Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Gestionar las devoluciones de declaraciones al Ministerio Público de conformidad a lo dispuesto en el Artículo 2.2.2.3.8. de Decreto 1084 de 2015.	6%	0%	Diciembre 31/2017	(Número de devoluciones realizadas al Ministerio Público en el 2017 / Numero de declaraciones recibidas en el 2017) *100	0%		
Gestionar el análisis y valoración oportuna de las solicitudes de inscripción en el RUV recibidas en el marco de la Ley 1448 de 2011	9%	100%	Diciembre 31/2017	(Número de FUD valorados en términos en el 2017/ (Total de FUD admitidos para el proceso de valoración en el 2017 (digitalizados y digitados) – FUD en términos para valoración)*100	100%		
Gestionar el análisis y valoración oportuna de las solicitudes de inscripción en el RUV recibidas en periodos anteriores a la vigencia	9%	100%	Junio 30/2017	(Número total de FUD valorados de periodos anteriores a la vigencia / (Total de FUD admitidos para el proceso de valoración (digitalizados y digitados de periodos anteriores a la vigencia) – FUD en términos para valoración)*100	45%		
Notificar al declarante la decisión administrativa tomada por la Unidad sobre la inclusión en el RUV durante el proceso de valoración en el 2017.	9%	100%	Diciembre 31/2017	(Total de Actos Administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el RUV notificados en el 2017 / total de actos administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el RUV remitidos en el 2017 al procedimiento de notificación) *100	13%		



Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Notificar al declarante durante el 2017 los Actos Administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el registro remitidos al procedimiento de notificación en periodos anteriores a la vigencia.	9%	100%	Diciembre 31/2017	(Total de Actos Administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el RUV notificados en el 2017 / total de actos administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el registro remitidos al procedimiento de notificación en periodos anteriores a la vigencia.) *100	45%		
Gestionar las solicitudes del año 2017 que realizaron las victimas inscritas en el registro con el fin de actualizar datos o modificar la información consignada en la herramienta tecnológica	9%	100%	Diciembre 31/2017	(Número total de novedades o actualizaciones de 2017 tramitadas/ (Número total de novedades recibidas en el año 2017) - novedades o actualizaciones en términos)*100	89%		
Automatizar el cálculo de las mediciones de Goce Efectivo de Derechos - GED, SM y SSV.	6%	Contar con información que permita hacer seguimiento a la implementación de la Ley 1448, insumos para focalizar y priorizar la atención, asistencia y reparación de la población con una periódica y oportuna.	Diciembre 31/2017	3 mediciones automatizadas	1		
Desarrollar cálculo de la medición del Índice de Riesgo de Victimización - IRV	6%	Contar con información que permita apoyar la implementación de acciones preventivas en materia de garantías de no repetición, a la luz del Plan Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas.	Diciembre 31/2017	Medición realizada	NA		
Participar activamente en los comités, subcomités y mesas de trabajo a las que sea delegado por la alta Dirección.	6%	Cumplimiento 100% frente a los compromisos adquiridos en el marco de esos espacios.	Diciembre 31/2017	100% cumplimiento compromisos	NA		





Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Acompañar a las entidades territoriales para la aplicación de la estrategia de caracterización diseñada por la Unidad.	6%	Recolectar información acerca de la situación de las víctimas en su territorio y poder diseñar planes, programas y proyectos de una forma focalizada.	Diciembre 31/2017	200.000 hogares caracterizados	22951		
Porcentaje de víctimas que han recibido AH y cuentan con HV digital respecto a actuaciones sobre registro y AH de los últimos 3 años (2014, 2015 y 2016).	6%	Contar con la información de las víctimas respecto a los beneficios recibidos por parte del estado, con el propósito de focalizar y priorizar la atención y reparación de la población.	Diciembre 31/2017	50% de víctimas que han recibido AH y cuentan con HV digital respecto a actuaciones sobre Registro y AH.	NA		
Desarrollar e implementar Plan para el levantamiento de los restringidos.	5%	Con el desarrollo de la estrategia de gestión y análisis para el levantamiento de las restricciones en el RUV y la vinculación al procedimiento del recursos humano requerido obtener el levantamiento total de los restringidos que existe actualmente en la herramienta.	Diciembre 31/2017	(Número de restricciones y/o quejas o advertencia de fraude frente a casos de inclusión en Registro Único de Víctimas RUV resueltas / número Restricciones y/o quejas o advertencia de fraude recibidas y/o asignadas durante el año 2016)*100	NA		
Desarrollar e implementar el Procedimiento de Exclusiones bajo la Ley 1448 de 2011.	5%	Lograr que la propuesta desarrollada y enviada a la OAJ del procedimiento administrativo de exclusiones sea aprobada e implementada en los casos que llegan diariamente.	Diciembre 31/2017	(Número de restricciones y/o quejas o advertencia de fraude frente a casos de inclusión en Registro Único de Víctimas RUV resueltas / número Restricciones y/o quejas o advertencia de fraude recibidas y/o asignadas durante el año 2016)*100	NA		



Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Desarrollar e implementar la estrategia de identificación y respuesta a casos de posible fraude al registro en articulación con la Oficina Asesora Jurídica mediante la construcción del Protocolo contra el Fraude, suscrito entre la DRGI y la OAJ	5%	100%	Diciembre 31/2017	(Número de restricciones y/o quejas o advertencia de fraude frente a casos de inclusión en Registro Único de Víctimas RUV resueltas / número Restricciones y/o quejas o advertencia de fraude recibidas y/o asignadas durante el año 2016)*100	NA		

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

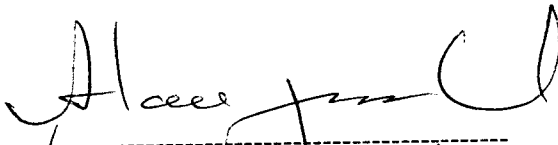
#### COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º

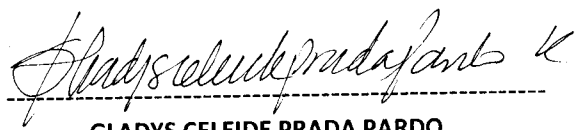
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			


#### COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º



ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico XXXX-XXXX y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
-----  
**ALAN EDMUNDO JARA URZOLA**

  
-----  
**GLADYS CELEIDE PRADA PARDO**

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA:18/11/2016</b>
		<b>Página 1 de 3</b>

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO JOHN VLADIMIR MARTIN R.

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de DIRECTOR GENERAL, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.


SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
ALAN E. JARA U

  
JOHN VLADIMIR MARTIN R.

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 2 de 3</b>

### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS **Fecha:** ENERO 2 DE 2017

**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014 – 2018:**


Trabajar conjuntamente con las víctimas en el proceso de reparación integral para la reconstrucción y transformación de sus proyectos de vida

**Objetivos de los Procesos a cargo:**

Garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales y legales vigentes de todas las actuaciones jurídicas y de representación judicial de la Unidad además del acompañamiento efectivo a los procesos y velando por los intereses de la Unidad y de los Usuarios.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Dar trámite oportuno a todos los actos administrativos relacionados con la respuesta a los recursos de apelación y revocatorias directas presentadas contra las decisiones proferidas por las Direcciones Técnicas de Registro, Reparación y Gestión Social	33.3	100%	31/12/2017	(Número de actos administrativos de recursos de apelación y revocatorias directas contestados / Total de actos administrativos de recursos de apelación y revocatorias directas recibidos)*100	28%		
Ejercer la defensa judicial de la Unidad de manera oportuna, eficiente y con sólidos argumentos normativos dando aplicación a la línea de defensa de la Entidad	33.3	100%	31/12/2017	(Número de procesos judiciales fallados a favor de la Entidad / Total de procesos judiciales fallados)* 100	100%		
Tramitar oportunamente las quejas radicadas a la Oficina Asesora Jurídica	33.3	100%	31/12/2017	(Número de cierres y denuncias tramitadas / Total de quejas recibidas ) * 100	70%		

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 3 de 3</b>

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

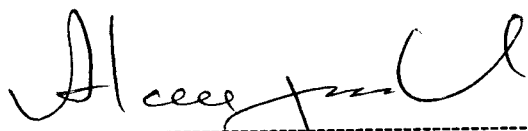
La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

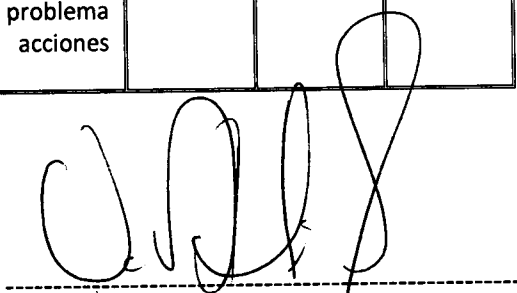
#### COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º


Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

#### COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
 -----  
**ALAN E. JARA U**

  
 -----  
**JOHN VLADIMIR MARTIN R.**

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b> <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 1 de 4</b>

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO MARTHA RAMIREZ U.**

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de **DIRECTOR GENERAL**, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de **SUBDIRECTORA COORDINACIÓN NACIÓN TERRITORIO**, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

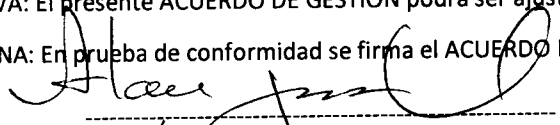
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

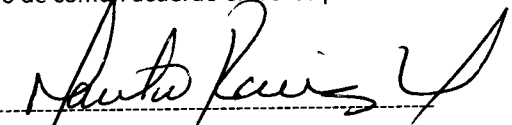
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.


SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de **ENERO** de **2017** y hasta el 31 de **DICIEMBRE** de **2017**, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
 \_\_\_\_\_  
**ALAN E. JARA U**

  
 \_\_\_\_\_  
**MARTHA RAMIREZ U.**

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 2 de 4</b>

## FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS **Fecha:** ENERO 2 DE 2017


### Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:

1. Trabajar conjuntamente con las víctimas en el proceso de reparación integral para la reconstrucción y transformación de sus proyectos de vida.
2. Acercar el Estado a las víctimas para brindarles una oferta pertinente, eficaz, sostenible y oportuna.
3. Definir con las entidades territoriales la implementación de la Ley 1448/11, sus Decretos reglamentarios y los Decretos Ley.
4. Vincular de manera activa a la sociedad civil y a la comunidad internacional en los procesos de reparación integral a las víctimas del conflicto.
5. Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial

### Objetivos de los Procesos a cargo:

1. Coordinar y articular a las entidades del orden nacional y territorial que conforman el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas y las demás organizaciones públicas o privadas, a través del diseño y asistencia técnica de lineamientos, metodologías y estrategias, en relación a la gestión de oferta, certificación de entidades, cofinanciación de proyectos y superación del ECI, para fortalecer la capacidad técnica y operativa de las entidades en la implementación de la política pública de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas dentro y fuera del país.




 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 3 de 4</b>

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Lograr que Entidades territoriales que realizan reporte RUSICST mejoren en la calidad del reporte.	20	70 % de entidades territoriales con reporte RUSICST mejorado.	31/12/2017	Entidades cumpliendo con criterios de calidad en su reporte RUSICST	No está en PA		
Fortalecer las Entidades territoriales con herramientas de planeación territorial que incluyan enfoque diferencial y el cumplimiento de decretos con fuerza de ley, para la adecuada implementación de la política pública de víctimas	50	290 Entidades territoriales con herramientas de planeación fortalecidas	31/12/2017	Entidades territoriales fortalecidas con herramientas de planeación territorial que incluyan enfoque diferencial y el cumplimiento de decretos con fuerza de ley, para la adecuada implementación de la política pública de víctimas	No está en plan de Acción		
Diseñar una estrategia de articulación entre la corresponsabilidad la estructura programática y sus vehículos de implementación, para los acuerdos de paz y lo definido en el conpes 3867	15	Una (1) Estrategia de articulación entre la corresponsabilidad, la estructura programática y sus vehículos de implementación, para los acuerdos de paz y lo definido en el conpes 3867	31/12/2017	Estrategia de articulación entre la corresponsabilidad, la estructura programática y sus vehículos de implementación, para los acuerdos de paz y lo definido en el conpes 3867 diseñada.	No está en PA		
Realizar seguimiento a la implementación de la estrategia de corresponsabilidad para la articulación de medidas entre niveles de gobierno	15	50 Tableros PAT articulando medidas entre los niveles de gobierno		Numero de tableros PAT articulando medidas entre los niveles de gobierno	No está en PA		

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

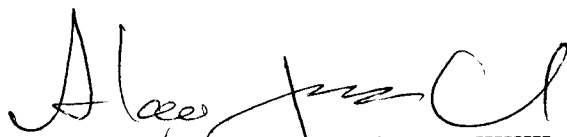
 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 4 de 4</b>

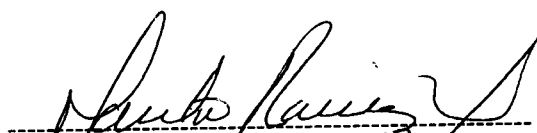
**COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º**


Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

**COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
 ALAN E. JARA U.

  
 MARTHA RAMIREZ U.

 OFICINA PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO: 770.12.15-64 VERSIÓN 01
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 18/11/2016
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	Página 1 de 5

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO **ALAN E. JARA U.** Y EL GERENTE PÚBLICO **KATHERINE P. HERRERA M.**

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de **DIRECTOR GENERAL**, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de **SUBDIRECTORA COORDINACIÓN SNARIV**, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

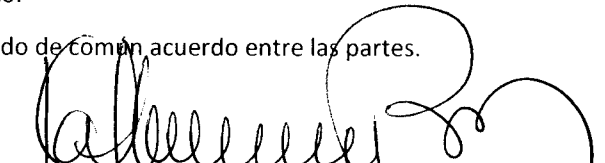
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.


SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del **2** de **ENERO** de **2017** y hasta el **31** de **DICIEMBRE** de **2017**, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
 \_\_\_\_\_  
**ALAN E. JARA U**

  
 \_\_\_\_\_  
**KATHERINE P. HERRERA M.**

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b> <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA:18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 2 de 5</b>

## FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN


**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS    **Fecha:** ENERO 2 DE 2017

### **Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**

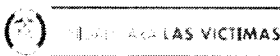
1. Trabajar conjuntamente con las víctimas en el proceso de reparación integral para la reconstrucción y transformación de sus proyectos de vida.
2. Acercar el Estado a las víctimas para brindarles una oferta pertinente, eficaz, sostenible y oportuna.
3. Definir con las entidades territoriales la implementación de la Ley 1448/11, sus Decretos reglamentarios y los Decretos Ley.
4. Vincular de manera activa a la sociedad civil y a la comunidad internacional en los procesos de reparación integral a las víctimas del conflicto.
5. Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial

### **Objetivos de los Procesos a cargo:**

1. Coordinar y articular a las entidades del orden nacional y territorial que conforman el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas y las demás organizaciones públicas o privadas, a través del diseño y asistencia técnica de lineamientos, metodologías y estrategias, en relación a la gestión de oferta, certificación de entidades, cofinanciación de proyectos y superación del ECI, para fortalecer la capacidad técnica y operativa de las entidades en la implementación de la política pública de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas dentro y fuera del país.

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO: 770.12.15-64 VERSIÓN 01
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 18/11/2016
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	Página 3 de 5

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Diseñar e implementar en colaboración con el ministerio público una estrategia de acompañamiento para la formulación y seguimiento a los criterios de "certificación a la contribución del GED" validado con las entidades nacionales y territoriales del SNARIV	25%	1170 Entidades estrategia implementada con	31-12-17	Entidades del SNARIV certificadas en su contribución al GED de la población víctima, en acompañamiento con el Ministerio Público	No esta en el plan de accion		
Verificar que las entidades del SNARIV en la programación de sus recursos formulen proyectos de inversión a partir de las necesidades identificadas en el Tablero PAT y demás recomendaciones dadas por la Unidad para las Víctimas.	25%	100% de los proyectos presentados por las entidades verificados	31-12-17	Proyectos de Inversión de las entidades SNARIV para el año 2018 que contemplan las necesidades identificadas en el Tablero PAT y demás recomendaciones dadas por la Unidad	No esta en el plan de accion		
Generar insumos de Política Pública en los subcomités técnicos para la toma de decisiones en el marco del Comité Ejecutivo	25%	1 Documento entregado a la ST del Comité Ejecutivo	31-12-17	Comité Ejecutivo de la Ley de Víctimas con insumos de política pública generados por los subcomités del Sistema	No esta en el plan de accion		
Diseñar e implementar una estrategia de articulación con las entidades, espacios y escenarios creados por los acuerdos de la Habana, en especial los enmarcados en el Sistema Nacional de Justicia Verdad Reparación y Garantías de no Repetición	25%	1 Estrategia diseñada e implementada	31-12-17	Política de Víctimas articulada con los espacios, entidades e instancias creadas en el marco de la implementación de los Acuerdos de Paz y que conforman el SVJRGNR	No esta en el plan de accion		

	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b> <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 4 de 5</b>

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

## COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES


La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizará sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

### COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º

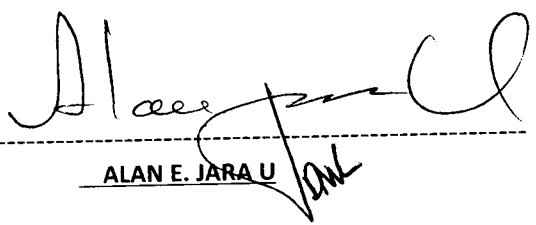
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

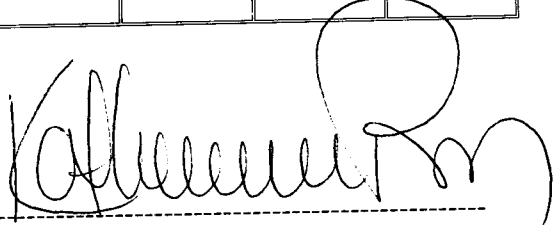
### COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º


ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			

	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>  <b>Página 5 de 5</b>

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
 -----  
**ALAN E. JARA U**

  
 -----  
**KATHERINE P. HERRERA M.**

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>  <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 1 de 4</b>

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO JHON RICARDO MORALES F.

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de DIRECTOR GENERAL, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de SUBDIRECTOR VALORACIÓN Y REGISTRO, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

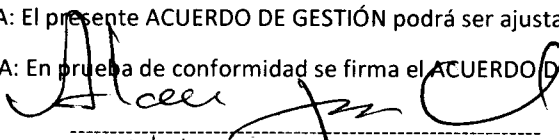
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

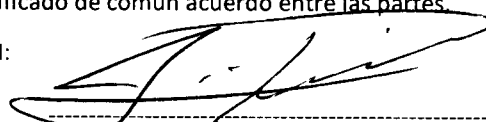
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.


OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
 \_\_\_\_\_  
**ALAN E. JARA U.**

  
 \_\_\_\_\_  
**JHON RICARDO MORALES F.**



 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA:18/11/2016</b>
		<b>Página 2 de 4</b>

### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS    **Fecha:** ENERO 2 DE 2017


**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**

Afianzar la cultura de la gestión de la información con calidad y oportunidad

**Objetivos de los Procesos a cargo:**

Definir los medios, instrumentos y mecanismos mediante los cuales se tomará la declaración para decidir sobre la inclusión o no en el Registro Único de Víctimas, de las personas que declaran por los hechos victimizantes estipulados en la Ley 1448 de 2011, con el fin de que las víctimas tengan, acceso a las medidas de asistencia, atención y reparación establecidas en la Ley

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Gestionar el análisis y valoración oportuna de las solicitudes de inscripción el RUV de sujetos de reparación colectiva	15	100%	Diciembre 31/2017	(número de solicitudes de inscripción en el RUV de sujetos de reparación colectiva valorados en términos en el 2017 / número de FUD de sujetos de reparación colectiva admitidos para el proceso de valoración (digitalizados y digitados) – FUD en términos para valoración)*100	100%		
Gestionar las devoluciones de declaraciones al Ministerio Público de conformidad a los dispuesto en el Artículo 2.2.2.3.8. de Decreto 1084 de 2015.	10	0%	Diciembre 31/2017	(Número de devoluciones realizadas al Ministerio Público en el 2017 / Numero de declaraciones recibidas en el 2017) *100	0%		
Gestionar el análisis y valoración oportuna de las solicitudes de inscripción en el RUV recibidas en el marco de la Ley 1448 de 2011	15	100%	Diciembre 31/2017	(Número de FUD valorados en términos en el 2017/ (Total de FUD admitidos para el proceso de valoración en el 2017 (digitalizados y digitados) – FUD en términos para valoración)*100	100%		

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>		<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>		<b>FECHA:18/11/2016</b>
			<b>Página 3 de 4</b>

Gestionar el análisis y valoración oportuna de las solicitudes de inscripción en el RUV recibidas en periodos anteriores a la vigencia	15	100%	Junio 30/2017	(Número total de FUD valorados de periodos anteriores a la vigencia / (Total de FUD admitidos para el proceso de valoración (digitalizados y digitados de periodos anteriores a la vigencia) – FUD en términos para valoración)*100	45%		
Notificar al declarante la decisión administrativa tomada por la Unidad sobre la inclusión en el RUV durante el proceso de valoración en el 2017.	15	100%	Diciembre 31/2017	(Total de Actos Administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el RUV notificados en el 2017 / total de actos administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el RUV remitidos en el 2017 al procedimiento de notificación) *100	33%		
Notificar al declarante durante el 2017 los Actos Administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el registro remitidos al procedimiento de notificación en periodos anteriores a la vigencia.	15	100%	Diciembre 31/2017	(Total de Actos Administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el RUV notificados en el 2017 / total de actos administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el registro remitidos al procedimiento de notificación en periodos anteriores a la vigencia.) *100	45%		
Gestionar las solicitudes del año 2017 que realizaron las víctimas inscritas en el registro con el fin de actualizar datos o modificar la información consignada en la herramienta tecnológica	15	100%	Diciembre 31/2017	(Número total de novedades o actualizaciones de 2017 tramitadas/ (Número total de novedades recibidas en el año 2017) – novedades o actualizaciones en términos)*100	89%		


(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

**COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º**

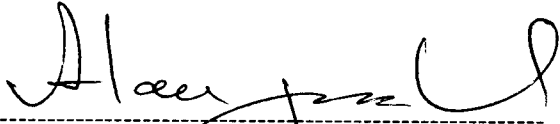
43

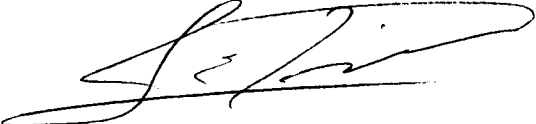
 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>  Página 4 de 4


Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

**COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
 -----  
 ALAN E. JARA U

  
 -----  
 JHON RICARDO MORALES F.

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>  <b>Página 1 de 4</b>

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO CARLOS E. JARAMILLO B.

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de DIRECTOR GENERAL, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de SUBDIRECTOR RED NACIONAL DE LA INFORMACIÓN, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

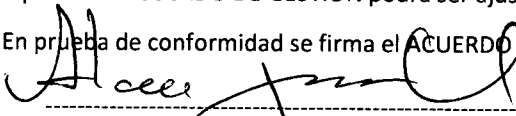
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.


NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:



ALAN E. JARA U

  
CARLOS E. JARAMILLO B



 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		Página 2 de 4

### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS **Fecha:** ENERO 2 DE 2017

**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**


Acercar el Estado a las víctimas para brindarles una oferta pertinente, eficaz, sostenible y oportuna.

**Objetivos de los Procesos a cargo:**

- Garantizar la disponibilidad, seguridad, y completitud de la información de las víctimas al interior de todas las entidades que conforman la RNI en el nivel nacional y territorial con el objetivo de brindar una oportuna asistencia, atención y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.
- Disponer de los insumos, instrumentos e información para el diseño, formulación, e implementación y la evaluación de la política pública de víctimas en todo el territorio nacional.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Automatizar el cálculo de las mediciones de Goce Efectivo de Derechos -GED, SM y SSV.	20%	Contar con información que permita hacer seguimiento a la implementación de la Ley 1448, insumos para focalizar y priorizar la atención, asistencia y reparación de la población con una periódica y oportuna.	31/12/2017	3 mediciones automatizadas	1		

9

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>		<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>		<b>FECHA:18/11/2016</b>
			<b>Página 3 de 4</b>


<b>Desarrollar cálculo de la medición del Índice de Riesgo de Victimización - IRV</b>	<b>20%</b>	Contar con información que permita apoyar la implementación de acciones preventivas en materia de garantías de no repetición, a la luz del Plan Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas.	31/12/2017	<b>Medición realizada</b>	<b>NA</b>		
<b>Participar activamente en los comités, subcomités y mesas de trabajo a las que sea delegado por la alta dirección.</b>	<b>20%</b>	Cumplimiento 100% frente a los compromisos adquiridos en el marco de esos espacios.	31/12/2017	<b>100% cumplimiento compromisos</b>	<b>NA</b>		
<b>Acompañar a las entidades territoriales para la aplicación de la estrategia de caracterización diseñada por la Unidad</b>	<b>20%</b>	Recolectar información acerca de la situación de las víctimas en su territorio y poder diseñar planes, programas y proyectos de una forma focalizada.	31/12/2017	<b>200.000 hogares caracterizados</b>	<b>22951</b>		
<b>Porcentaje de víctimas que han recibido AH y cuentan con HV digital respecto a actuaciones sobre Registro y AH de los últimos 3 años (2014, 2015 y 2016)</b>	<b>20%</b>	Contar con la información de las víctimas respecto a los beneficios recibidos por parte del estado, con el propósito de focalizar y priorizar la atención y reparación de la población.	31/12/2017	<b>50% de víctimas que han recibido AH y cuentan con HV digital respecto a actuaciones sobre Registro y AH.</b>	<b>NA</b>		

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizará sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

9

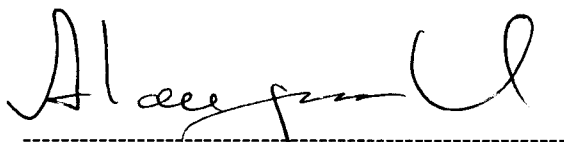

 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	CÓDIGO: 770.12.15-64 VERSIÓN 01
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA: 18/11/2016
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	Página 4 de 4

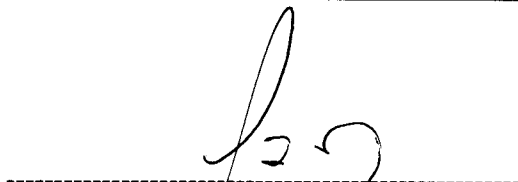
**COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º**

Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

**COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
 -----  
**ALAN E. JARA U**  


  
 -----  
**CARLOS E. JARAMILLO B**

**INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN**

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN JARA URZOLA Y EL GERENTE PÚBLICO ANDREA VERDUGO PARRA**

En la ciudad de Bogotá D.C., el treinta y uno (31) días del mes de Enero de 2017, se reúnen, titular del cargo de Director General **ALAN JARA URZOLA**, en adelante superior jerárquico, y **ANDREA VERDUGO PARRA** titular del cargo de Secretario General, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998”; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

**Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:**

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos de apoyo, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014 - 2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

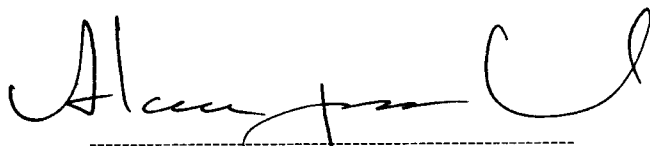
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

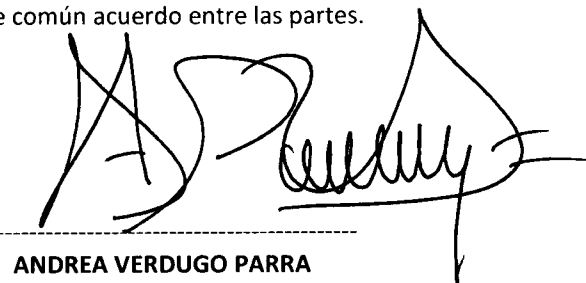
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del día **31** de **ENERO** de **2017** y hasta el **31** de **DICIEMBRE** de **2017**, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

  
 -----  
**ALAN JARA U**  
 Director General

  
 -----  
**ANDREA VERDUGO PARRA**  
 Secretaria (o) General



## FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS    **Fecha:** 31 de Enero de 2017

**Objetivo del Mapa Estratégico de la UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014 – 2018: “Fortalecer la cultura de confianza, colaboración e innovación para garantizar una atención digna, respetuosa y diferencial”.**

**Funciones de los Procesos a cargo:**

- Dirigir organizar y controlar la ejecución de los programas y actividades relacionados con los asuntos financieros, de administración de personal, de contratación y de servicios administrativos, de acuerdo con la normativa vigente.
- Representar a la Unidad en los actos de carácter administrativo por delegación de la Dirección General, de acuerdo con la normativa vigente.
- Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión.
- Dirigir y coordinar el servicio de Gestión documental de la Unidad, de acuerdo con la normatividad vigente.
- Preparar y consolidar el anteproyecto de presupuesto de funcionamiento de la Unidad y las solicitudes de modificación presupuestal, para su presentación ante la Dirección General del presupuesto público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
- Dirigir, organizar, controlar, y evaluar las actividades relacionadas con proveedores; la adquisición, almacenamiento, custodia y distribución e inventarios de los elementos equipos y demás bienes necesarios para el funcionamiento normal de la Unidad. De acuerdo con la normativa vigente.
- Adelantar el proceso de contratación de bienes y servicios requeridos por la Unidad, de acuerdo con la normativa vigente y cumpliendo el plan anual de compras de la Unidad.
- Participar con la Oficina Asesora de Planeación en la elaboración del proyecto de presupuesto de inversión.
- Presentar al Ministerio de Hacienda y Crédito Público el Plan Anual de Caja, PAC, de conformidad con las obligaciones financieras adquiridas por la Unidad.
- Hacer seguimiento y evaluar el funcionamiento de la prestación del servicio al ciudadano y por la atención de quejas y reclamos que presenten sobre el desempeño de las dependencias o personas que laboran en la Unidad.
- Diseñar los procesos de organización, estandarización de métodos, elaboración de manuales de funciones y todas aquellas actividades relacionadas con la racionalización de procesos administrativos de la Unidad.
- Coordinar la función disciplinaria y fallar en primera instancia los procesos que se adelanten contra los servidores de la Unidad.
- Fijar, dirigir, adelantar, mantener y perfeccionar la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión de la dependencia, de acuerdo con los Sistemas de Gestión fijados en la Unidad.
- Las demás que le sean asignadas de conformidad con la naturaleza del cargo y las funciones de la dependencia, para asegurar la productividad de la Entidad.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Actuaciones administrativas tramitadas	16.6	60% de Actuaciones Administrativas tramitadas	31-12-2016	(Actuaciones administrativas tramitadas/ 1600+ asignación mensual por reparto)*100	61

Archivo físico rezagado y electrónico de la Unidad, organizado, digitalizado, indexado y gestionado.	16.6	100 % de mts lineales de archivo rezagado organizado	31-12-2016	(No. metros lineales organizados del archivo rezagado/No. de metros lineales programados a organizar de archivo rezagado)*100	NA
<b>Concertación de compromisos (*)</b>					<b>Evaluación de compromisos</b>
<b>Compromisos Institucionales</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Compromisos Institucionales</b>	<b>Puntaje</b>	<b>Compromisos Institucionales</b>	<b>Puntaje</b>
Satisfacción del cliente interno frente a los servicios prestados por el proceso de Gestión Administrativa	16.6	80% de Dependencias y/o direcciones territoriales	31-12-2016	(No. de dependencias y/o direcciones territoriales con grado de satisfacción superior al 80% de los servicios prestados por el proceso/Total de dependencias y/o direcciones territoriales que accedieron a los servicios prestados por el proceso)*100	80%
Procesos contractuales tramitados y definidos en el Plan Anual de Adquisiciones gestionados	16.6	100% Nº de procesos contractuales tramitados	31-12-2016	(Número de procesos contractuales tramitados de acuerdo a lo establecido en el Plan Anual de Adquisiciones / Número de procesos contractuales programados dentro del Plan Anual de Adquisiciones)*100	100%
Ejecución de PAC eficiente	16.6	95% del PAC Ejecutado	31-12-2016	(PAC Ejecutado/PAC Aprobado por el MHCP)*100	NA
Eficiencia Legalización de comisiones y autorizaciones de desplazamiento	16.6	90% de legalizaciones tramitadas ante el ordenador del gasto dentro los 5 días hábiles siguiente al recibido en Talento Humano	31-12-2016	(legalizaciones sin novedad tramitadas ante el ordenador del gasto dentro de los 5 días hábiles siguientes al recibido en Talento Humano /Total de legalizaciones recibidas en talento humano sin novedad ) * 100	90%

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo, la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

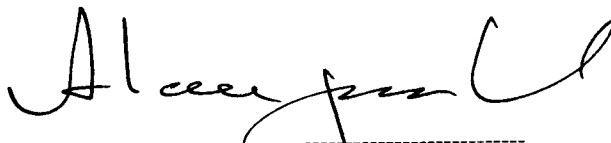
La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizará sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

#### COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º

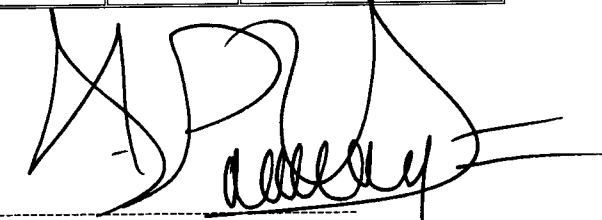
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

#### COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º


ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			



-----  
**ALIAN JARA U**  
 Director General



-----  
**ANDREA VERDUGO PARRA**  
 Secretaria (o) General

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 1 de 5</b>

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO OSCAR J. VARGAS U.**

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de DIRECTOR GENERAL, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de DIRECTOR ASUNTOS ÉTNICOS, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

**Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:**

**PRIMERA:** El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

**SEGUNDA:** El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2014-2018; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

**TERCERA:** El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

**CUARTA:** Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

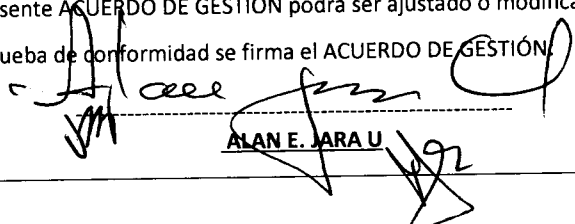
**QUINTA:** El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte del evaluador, para lo cual se utilizará el Formato de Evaluación que hace parte constitutiva de este ACUERDO.

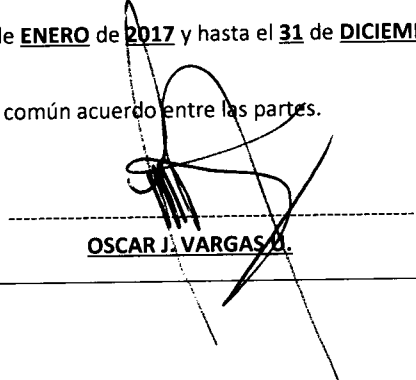
**SEXTA:** Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.


**SÉPTIMA:** Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

**OCTAVA:** El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

**NOVENA:** En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN

  
 ALAN E. JARA U

  
 OSCAR J. VARGAS U.

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>  <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 2 de 5</b>

## FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS    **Fecha:** ENERO 2 DE 2017

### Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:

Trabajar conjuntamente con las víctimas en el proceso de reparación integral para la reconstrucción y transformación de sus proyectos de vida.


#### Objetivos de los Procesos a cargo:

En calidad de dirección misional las funciones según el Decreto 4802 de 2012, Art. 27 la Dirección Asuntos Étnicos se enmarca en las siguientes obligaciones:


1. Coordinar, conjuntamente con la Dirección de Gestión Interinstitucional, de manera ordenada, sistemática, coherente, eficiente y armónica, las actuaciones de las entidades que conforman el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas en lo que se refiere a la ejecución e implementación de las medidas consagradas en los Decretos Ley 4633, 4634 y 4635 de 2011 y en la Ley 1448 del mismo año.
2. Articular al interior de la unidad las medidas de atención, asistencia y reparación para los grupos étnicos que sean concertadas y que buscan el respeto de usos y costumbres, así como sus derechos colectivos, teniendo en cuenta el enfoque diferencial.
3. Diseñar la estrategia encaminada a propiciar el diálogo, la participación y el respeto por los derechos derivados de la diversidad étnica y cultural en el marco de las competencias y funciones asignadas a la Unidad.
4. Adelantar las acciones necesarias para asesorar y acompañar a las dependencias de la Unidad en la integración y aplicación de un enfoque diferencial étnico, transversal a las medidas de atención y reparación integral a víctimas.
5. Diseñar las estrategias y asesorar al Director General en la formulación concertada de políticas que garanticen condiciones para el efectivo ejercicio de los derechos de los grupos étnicos, consagrados en la Constitución Política, en la Ley 1448 de 2011 y demás normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten, en el marco de competencias de la Unidad.
6. Establecer la metodología que permita dinamizar los espacios de participación de los grupos étnicos en los que se desarrollen planes, programas y proyectos para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas, que valoren y propendan por su reconocimiento y el fortalecimiento de su capacidad de apropiación y salvaguarda de sus expresiones Culturales.
7. Apoyar la ejecución de las acciones para que en los territorios se cumplan las políticas de asistencia y reparación integral a víctimas en desarrollo de las funciones establecidas por la ley, con criterios diferenciales.
8. Promover y desarrollar la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema Integrado de Gestión de la dependencia.
9. Las demás funciones o atribuciones que por la naturaleza de la Unidad le asignen la Ley y otras disposiciones.

Los Decretos Ley establecen la creación no solo de la Dirección de Asuntos Étnicos sino de Coordinaciones específicas para cada grupo étnico en su interior:

- Coordinación de Pueblos y Comunidades Indígenas (Decreto Ley 4633 de 2011, art. 174)
- Coordinación de Reparación y Atención del pueblo Rrom o Gitano (Decreto Ley 4634 de 2011, art. 104)
- Coordinación de Reparación y Atención de las Comunidades (Decreto Ley 4635 de 2011, art. 139)

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>  Página 3 de 5

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Ajustar los procesos de la UARIV para víctimas pertenecientes a grupos étnicos de acuerdo a los Decretos Ley étnicos		Procesos de la UARIV ajustados para víctimas pertenecientes a grupos étnicos	31/12/2017	(Número de procesos ajustados / Número de procesos que requieren ajuste) * 100	0%		
Validar los criterios de subsistencia mínima para grupos étnicos, en sus instancias representativas de concertación		Grupos étnicos con criterios de subsistencia mínima validados en sus instancias representativas	31/12/2017	Número de grupos étnicos con criterios de subsistencia mínima validados	0%		
Implementar la estrategia de divulgación de los decretos ley y su implementación		Jornadas de divulgación de los Decretos Ley y su implementación	31/12/2017	Número de jornadas de socialización y de difusión de los Decretos Ley efectivamente realizadas / Total de jornadas de socialización y de difusión de los Decretos Ley solicitadas y programadas) * 100	0%		
Concertar los protocolos de participación de las comunidades indígenas y afro en sus instancias representativas de concertación		Protocolos de participación de las comunidades indígenas y afro concertados	31/12/2017	Número de Protocolos de participación de las comunidades indígenas y afro concertados	NA		
Concertar las medidas establecidas en los Decretos Ley étnicos, en las instancias representativas de los grupos étnicos		Medidas concertadas en espacios políticos representativos de grupos étnicos	31/12/2017	(Número de medidas concertadas en espacios políticos representativos de grupos étnicos / Número de medidas requeridas en espacios políticos representativos de grupos étnicos) * 100	NA		


 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
		<b>Página 4 de 5</b>

Definir, implementar y hacer seguimiento los planes como respuesta a los Autos en beneficio de las comunidades étnicas		Planes elaborados como respuesta a los Autos, en beneficio de las comunidades étnicas	31/12/2017	(Número de planes elaborados / Número de planes solicitados por la Corte Constitucional) * 100	NA		
Realizar seguimiento con la Comisión de seguimiento de las Organizaciones Indígenas de la MPC a la implementación del Decreto 4633 de 2011		Garantizar el funcionamiento del equipo técnico de la Comisión de seguimiento de las Organizaciones Indígenas de la MPC al decreto 4633 de 2011	31/12/2017	Apropiación presupuestal asignada para el correcto funcionamiento de la Comisión de Seguimiento de las Organizaciones Indígenas al Decreto Ley 4633 de 2011	NA		
Concertar un plan de acción con los pueblos indígenas, que permita dar cumplimiento al Decreto Ley 4633 de 2011		Elaboración de un plan de acción concertado con los pueblos indígenas, que permita dar cumplimiento al Decreto Ley 4633 de 2011.	31/12/2017	Un documento de plan de acción que contenga los elementos y componentes concertados con la Comisión de Seguimiento de las Organizaciones Indígenas de la MPC al Decreto 4633 de 2011	NA		
Diseñar e implementar el plan de transición para asumir el Programa de Reparación colectiva étnico		Actividades del plan de transición implementadas para asumir el Programa de Reparación colectiva étnico	31/12/2017	(número de actividades del plan de transición implementadas / número de actividades del plan de transición programadas) * 100	NA		

(\* ) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las conductas asociadas a cada una de las competencias y de los niveles.

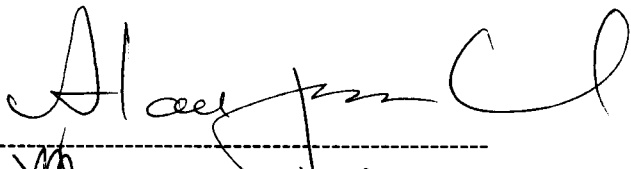
 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b> <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 5 de 5</b>


**COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º**

Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

**COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2014-2018 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

  
 -----  
 ALAN E. JARA U.

  
 -----  
 OSCAR J. VARGAS U.