

 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 1 de 4

23

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO ALFREDO E. PALENCIA M.**

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 11 del mes de Mayo de 2017, se reúnen, titular del cargo de **DIRECTOR GENERAL**, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de **DIRECTOR TERRITORIAL ATLANTICO**, 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.

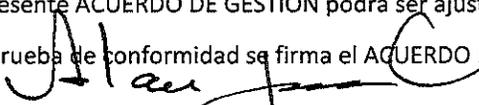
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

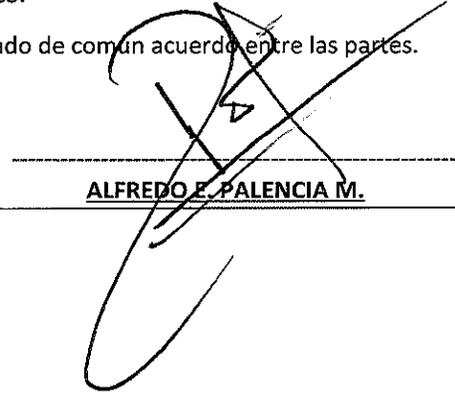
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del **11 de MAYO 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.**

  
 \_\_\_\_\_  
**ALFREDO E. PALENCIA 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 2 de 4</b>

### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS    **Fecha:** 11 DE MAYO DE 2017

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

- Brindar una respuesta integral a las víctimas para que sean y se sientan reparadas.
- Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva.
- Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV:
- Incorporar los enfoques diferenciales, de género y psicosocial en los procesos misionales.
- Fortalecer y articular los procesos internos de la Unidad.
- Implementar mecanismos de atención, asistencia y reparación integral eficientes y eficaces para las víctimas.
- Contar con una estructura organizacional y planta de personal altamente motivada y coherente con las necesidades de la entidad.
- Contar con un sistema de información integral, para la trazabilidad desde su declaración hasta su reparación de la víctima.

**Objetivos de los Procesos a cargo:**

- Mitigar el impacto de la violencia sobre la población víctima del conflicto armado a través de acciones que mejoren la oportunidad de atención en la inmediatez.
- 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 victimas tengan acceso a las medidas de asistencia y reparación establecidas en la ley.
- Coordinar y articular a las entidades de 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.
- Diseñar, implementar y controlar las estrategias de atención y disponer de los mecanismos necesarios para brindar una respuesta integral a las víctimas de acuerdo con las solicitudes y requerimientos que llegan a través de los diferentes canales de atención, midiendo la satisfacción de los servicios recibidos por los ciudadanos y víctimas.
- 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.
- Garantizar la participación efectiva de las víctimas en el diseño, implementación, ejecución y sentimiento 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 de la información, el diseño de espacios de participación adecuados para la efectiva participación de las victimas e incidencia en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal.

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

- Articular a las diferentes áreas de la UARIV y a las entidades del orden nacional, territorial, los organismos de cooperación internacional y las organizaciones de sociedad civil para facilitar el flujo eficiente de información que garantice los insumos necesarios para el diseño, implementación y evaluación de la política pública de asistencia, atención y reparación integral a las víctimas siguiendo la normatividad legal vigente establecida por el Gobierno Nacional.
- Elaborar el plan de Atención, Asistencia y Reparación Integral, con el fin de identificar necesidades en medidas de asistencia y realizar la entrega de atención humanitaria.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Culminar la ejecución del proyecto de cofinanciación con la Gobernación del Atlántico y los nueve municipios socios, en el marco del convenio No. 1349 de 2016 "Portal de Oportunidades"	20%	250 familias víctimas de Desplazamiento Forzado beneficiadas a través del montaje, instalación y operación de una organización social denominada "Portal de Oportunidades del Atlántico)	Diciembre 31 de 2017	Ejecución del proyecto de cofinanciación No. 1349 de 2016	No está plan de acción		
Lograr la ampliación de servicios y consolidación del punto de atención a víctimas del municipio de Sabanalarga	20%	Aumento de los servicios prestados por la UARIV y de las entidades del SNARIV	Diciembre 31 de 2017	Aumento del recurso humano y tecnológico	No está Plan Acción		
Asistencia técnica a los Comités de Justicia Transicional para que realicen el seguimiento a las acciones establecidas en el tablero PAT en el marco de la estrategia de corresponsabilidad	20%	(48) Comités de Justicia Transicional asistidos técnicamente.	Diciembre 31 de 2017	Comités de Justicia Transicional asistidos técnicamente.	No está Plan Acción		
Definir el diagnóstico del daño en el sujeto de reparación colectiva – Universidad del Atlántico de acuerdo a la logística o apoyo brindado por el orden nacional	20%	(1) Diagnóstico realizado del Sujeto de reparación colectiva – Universidad del Atlántico con	Diciembre 31 de 2017	Diagnóstico de sujeto de reparación colectiva realizado	No está Plan Acción		
Realizar asistencia técnica para la instalación de las mesas de participación.	20%	(10)- Mesas de participación asistidas técnicamente.	Diciembre 31 de 2017	Mesas de participación asistidas técnicamente.	No está Plan Acción		

 <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>

(\*) 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

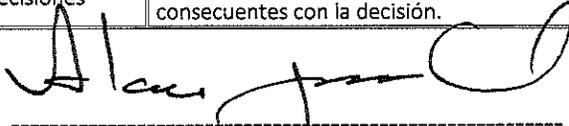
La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las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

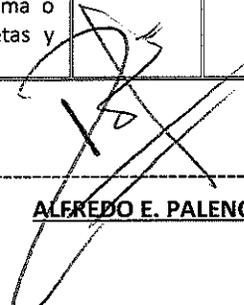
#### COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º

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 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 J**

  
 \_\_\_\_\_  
**ALFREDO E. PAENCIA M.**