


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

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO ANA MARIA ALMARIO D.

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 17 del mes de ABRIL de 2017, se reúnen, titular del cargo de DIRECTOR GENERAL, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de SUBDIRECCTORA DE PARTICIPACIÓN, 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.

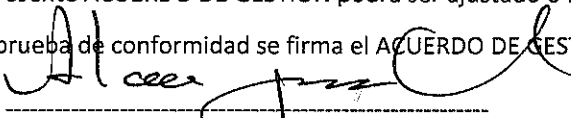
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte 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 17 de ABRIL 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.



ANA MARIA ALMARIO D.

| | | |
|---|---|---------------------|
|  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 2 de 3 |

FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: ABRIL 17 DE 2017


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

Objetivos de los Procesos a cargo:

Garantizar la participación efectiva de las víctimas en el diseño, implementación, ejecución y sentimiento al cumplimiento de la ley los planes, proyectos y programas se creen con ocasión de la misma, a través de la disposición de los medios e instrumentos necesarios para la lección 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, distrital y municipal.

| Concertación de compromisos (*) | | | | | Evaluación de compromisos | | |
|--|---------|----------------------|--------------|--|----------------------------|------------------------------|--------------------|
| Compromisos Institucionales | Puntaje | Resultados Esperados | Fecha Límite | Indicadores | Primer Seguimiento (Abril) | Segundo Seguimiento (Agosto) | Cumplimiento Final |
| Diseñar, ajustar, actualizar e implementar estrategia de formación a víctimas, sus organizaciones y líderes sociales. | 25% | 3.000 personas | 31-12-2017 | Número de personas inscritas y participando del proceso de formación. | No esta PA | | |
| Realizar fortalecimiento técnico a las mesas de participación de víctimas, comités temáticos, y enfoques diferenciales. | 50% | 50 mesas | 31-12-2017 | Número de mesas y/o comités temáticos o enfoques diferenciales apoyados efectivamente. | No esta PA | | |
| Acompañar y apoyar técnicamente el proceso de elección e instalación de las mesas departamentales y la mesa nacional de participación de víctimas. | 25% | 34 mesas instaladas | 31-12-2017 | Número de mesas instaladas | No esta 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.

| | | |
|---|---|-----------------------------|
|  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 3 |

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


ANA MARIA ALMARIO DRESZER

