

| | | |
|---|---|--|
|  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 4 |

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.

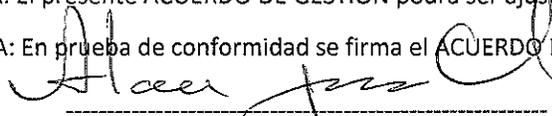
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

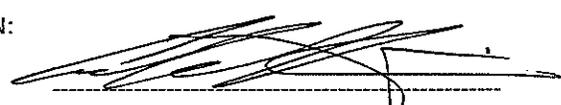
SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

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.

| | | |
|---|---|--|
|  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 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:

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 busquen la 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 | 0 | 0 |
| 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 | 124 | 124 |
| 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 | 2 | 2 |
| 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 | 154 | 154 |

| | | |
|---|---|-----------------------------|
|  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 |

| 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 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

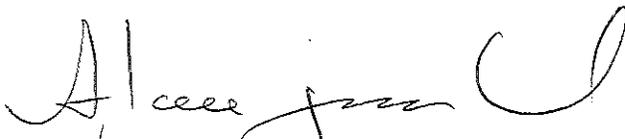
| Competencia | Definición de la Competencia | Evaluación cualitativa | | |
|--------------------------|---|------------------------|---------|---------|
| | | Nivel 1 | Nivel 2 | Nivel 3 |
| Orientación a Resultados | Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.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

| | | |
|---|---|--|
|  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 4 de 4 |

| 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.