

 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 1 de 4

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO CLAUDIA JULIANA MELO R.

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 **DIRECTOR 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.

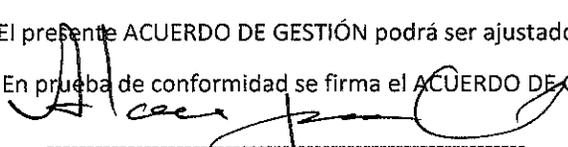
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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



CLAUDIA JULIANA MELO R.

 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 4

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:

- 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
Número de indemnizaciones otorgadas a víctimas del conflicto armado interno.	33,33%	61000	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.		697189	697189
Comunidades y/o sujetos de reparación colectiva con intervenciones implementadas para la reconstrucción del tejido social	33,33%	180	31/12/2017	Sumatoria de comunidades en procesos de reparación colectiva con estrategias de reconstrucción del tejido social en implementación.		154	154

 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 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
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	33,33%	80000	31/12/2017	Sumatoria de hogares víctimas de desplazamiento forzado en proceso de retorno o reubicación que cuentan con acta de voluntariedad firmada.	No Plan 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.

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.

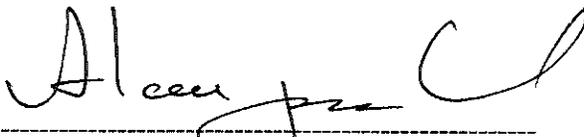
COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º

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.			

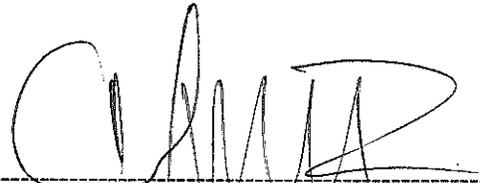
 UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS	FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN	CÓDIGO:770.12.15-64 VERSIÓN 01
	PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA:18/11/2016
	PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN	Página 4 de 4

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



CLAUDIA JULIANA MELO R.