

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 JARA URZOLA Y EL GERENTE PÚBLICO MARELBY AGATTÓN

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 15 del mes de agosto de 2017, se reúnen, titular del cargo de Director General ALAN JARA URZOLA, en adelante superior jerárquico, y MARELBY AGATTÓN titular del cargo de OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES, 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 15 de agosto 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 URZOLA

MARELBY AGATTÓN

 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:** 15 DE AGOSTO 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. Formar, informar y movilizar a todos los actores a cargo de la implementación de la Ley 1448 de 2011 y sus decretos reglamentarios, y, a las personas afectadas por el conflicto armado, sobre los derechos de las víctimas como un requisito indispensable para la construcción de la paz.
2. Posicionar el tema de la atención y reparación integral a las víctimas en la agenda pública del país.
3. Contribuir a la divulgación de las actividades que desarrolle el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en el marco de la coordinación que realiza la Unidad.



Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	Primer Seguimiento (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Sensibilizar a población en temas de Ley de Víctimas, paz y reconciliación.		9'000.000 de personas impactadas con las 2 campañas desarrolladas en el año.	Diciembre de 2017	Personas sensibilizadas en temas de Ley de Víctimas, paz y reconciliación.	2000.000		22
Promover el reconocimiento de la Unidad mediante notas de prensa publicadas en medios de comunicación (Internacional, Nacional, regional y el local).		3.500 notas publicadas con mención directa a la Unidad, Director y Directores Territoriales en medios de comunicación (Internacional, Nacional, regional y el local)	Diciembre de 2017	Notas publicadas con mención directa a la Unidad, Director y Directores Territoriales en medios de comunicación (Internacional, Nacional, regional y el local), con reporte de mes vencido.	0		0
Promover el conocimiento por parte de la población de víctimas sobre la Ley y sus derechos a través de la información suministrada desde las estrategias de divulgación de la Unidad.		75% de encuestas efectivas, para víctimas que conocen sobre la ley y sus derechos a través de la información suministrada desde las estrategias de divulgación de la Unidad.	Diciembre de 2017	Víctimas que conocen sobre la Ley y sus derechos a través de la información suministrada desde las estrategias de divulgación de la Unidad.	63		63
Informar a las víctimas sobre la Ley de Víctimas y los procesos de atención, asistencia y reparación		10% de aumento de Víctimas informadas sobre la Ley de Víctimas y los procesos de atención, asistencia y reparación cada mes sobre la cifra de cada mes en el año anterior.	Diciembre de 2017	Variación de Víctimas informadas sobre la Ley de Víctimas y los procesos de atención, asistencia y reparación.	10		100
Promover acciones para aumentar el número de visitantes en página web		2'000.000 de visitantes en la página web a fin de año	Diciembre de 2017	(No.) Visitantes de la página web	1183360		59
Promover acciones para aumentar el número de seguidores y visualizaciones de redes sociales		1'040.000 de seguidores y visualizaciones en las redes sociales para fin de año	Diciembre de 2017	Seguidores y visualizaciones de redes sociales	596817		57
Diseñar plan de actualización de contenidos semestrales para su publicación en las Carteleras dispuestas en los Centros Regionales y Direcciones Territoriales		6 actualizaciones de contenido de las publicaciones de las carteleras ubicadas en los centros regionales y direcciones territoriales	Diciembre de 2017	Planes de actualización de contenidos para publicación en las carteleras de los centros regionales y direcciones territoriales	1		17
Promover videos institucionales en lenguaje de señas		3 videos institucionales en lenguaje de señas a fin de año	Diciembre de 2017	Realizar videos institucionales en lenguaje de señas	NO ESTÁ PLAN ACABAR		

(*) 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 4 de 4

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

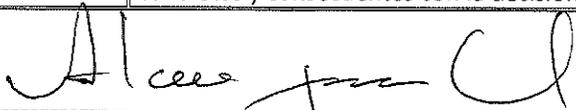
La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizará sobre la percepción de las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



MARELBY AGATÓN
JEFE OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES