



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA BETANCUR Y EL GERENTE PÚBLICO ARTURO ZEA

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 02 del mes de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Secretaria General PAULA GAVIRIA BETANCUR, en adelante superior jerárquico, y ARTURO ZEA, titular del cargo de DIRECTOR TERRITORIAL BOLIVAR, 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 ai 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 2012 - 2014; 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 **DOS** de **ENERO** de **2014** y hasta el **31** de **DICIEMBRE** de **2014**, 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:

PAULA GAVIRIA BETANCUR

ARTURO ZEA





FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: 02-01-2014

Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2012 – 2014:

Objetivo No. 1: Brindar una respuesta integral a las víctimas para que sean y se sientan reparadas

Objetivo No. 2: Fortalecer la capacidad del Estado para dar respuesta a las emergencias humanitarias y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos

Objetivo No. 3: Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva

Objetivo No. 4: Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV

Objetivo No. 5: Coordinar que la oferta institucional esté implementado en territorio.

Objetivo No. 8: Implementar mecanismos de atención, asistencia y reparación integral eficientes y eficaces para las Víctimas

Objetivo No. 9: Incorporar los enfoques diferenciales, de género y psicosocial en los procesos misionales.

Objetivo No.11: Contar con un sistema de información integral, para la trazabilidad de la víctima desde su declaración hasta su reparación.

Objetivos de los Procesos a cargo: Coordinar en el territorio los procesos misionales de la Unidad

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Gestionar desde la DT la actualización de información de destinatarios de la indemnización de los PAARIS y reportar novedades en caso de cambios o ajustes en los destinatarios.	20%	100%	Dic 31/2014	Víctimas contactadas con PAARI/Víctimas focalizadas.	50%
Líderar la orientación a las víctimas en el momento de la formulación del PAARI, según los lineamientos del programa de acompañamiento en las diferentes líneas de inversión.	20%	6860 hogares orientados.	Dic 31/2014	Víctimas orientadas en la adecuada inversión de los recursos de la indemnización administrativa.	100%



Liderar la formulación de los planes de retorno y reubicación con la participación de la población retornada, reubicada y de las entidades competentes del SANRIV.	20%	8 planes de retorno	Dic 31/2014	Planes de retorno y reubicación formulados y aprobados en el CTJT.	2
Liderar y gestionar las convocatorias y la logística de los talleres para hacer seguimiento a los planes de trabajo de las mesas de víctimas municipales, distritales y departamentales, construidos en el marco de la Resolución 0388 de 2013.	20%	38	Dic 31/2014	Talleres a los miembros de las mesas de víctimas y con enfoque diferencial.	74%
Apoyar desde el territorio la formulación y gestión de proyectos en articulación con las entidades territoriales y con el equipo nacional (para las entidades que requieran apoyo).	20%	100% de los municipios que lo requieran.	Dic 31/2014	Porcentaje de entidades con asistencia técnica para acceder a oferta de recursos técnicos y financieros.	166%

(*) 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 COMPORAMENTALES

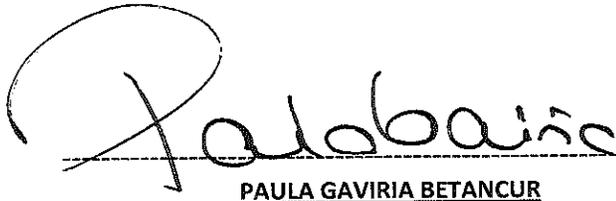
La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las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

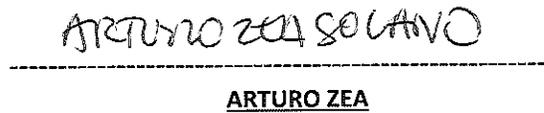
COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º

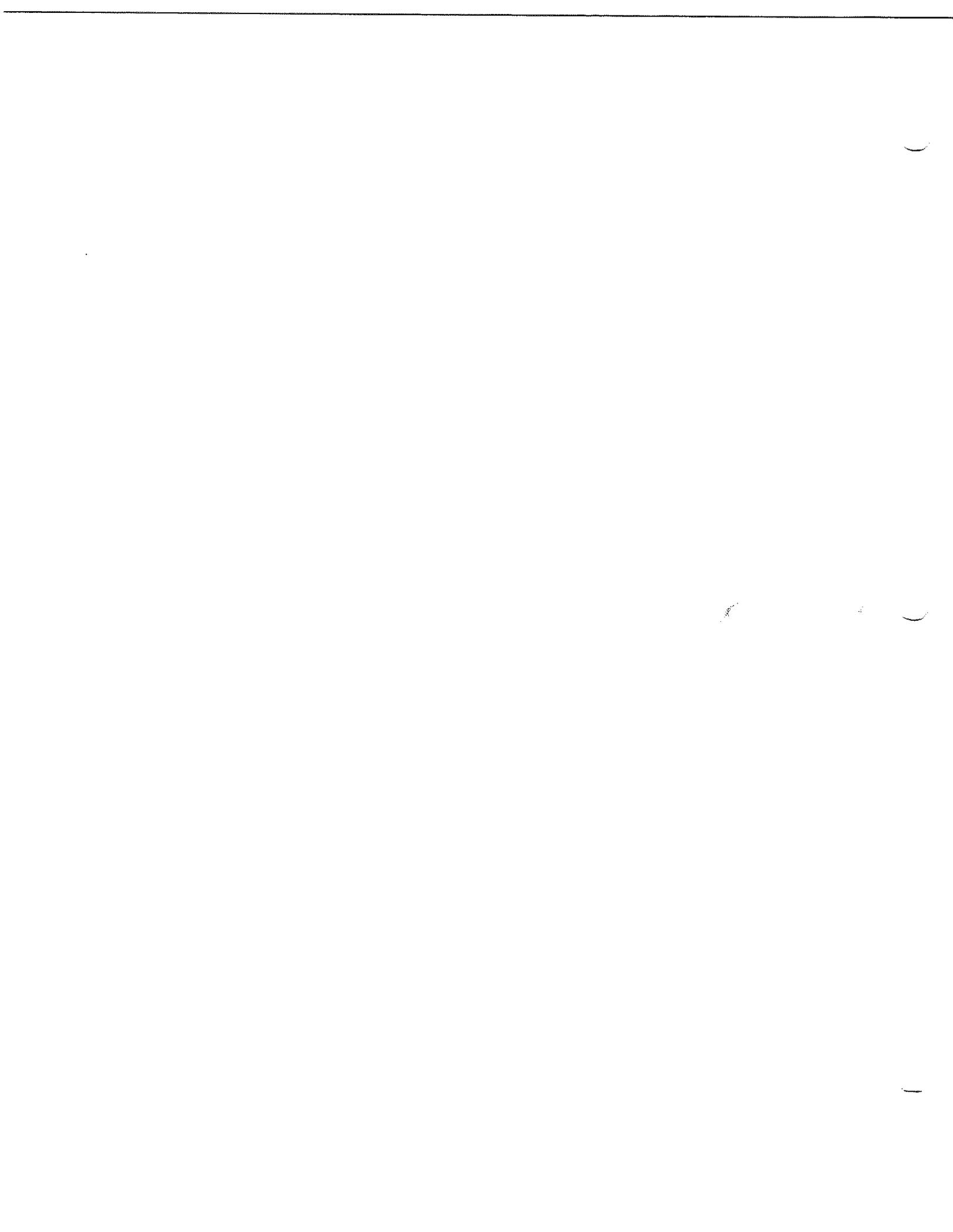
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.		X	
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			X
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			X



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.		X	
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			X
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.		X	
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 2012-2014 y el Plan de Acción.		X	
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.			X


PAULA GAVIRIA BETANCUR


ARTURO ZEA





INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO CAMILO BUITRAGO HERNANDEZ

En la ciudad de Bogotá D.C., el 02 de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de **Secretaria General PAULA GAVIRIA**, en adelante superior jerárquico, y CAMILO BUITRAGO HERNANDEZ titular del cargo de DIRECTOR TECNICO DE GESTION SOCIAL Y HUMANITARIA, 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 2012 - 2014; 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.

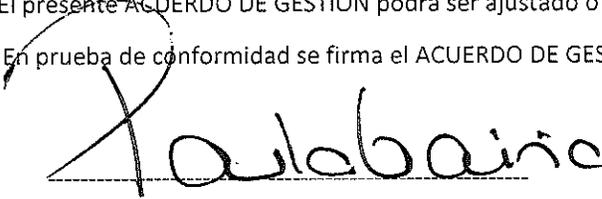
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

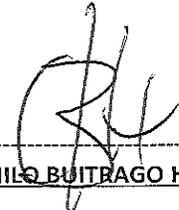
SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del DOS de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

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:



PAULA GAVIRIA



CAMILLO BUITRAGO HERNANDEZ



FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: 02 DE ENERO DE 2014

Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2012 – 2014:

- Brindar una respuesta integral del Estado encaminada a que las víctimas se sientan reparadas.
- Implementar mecanismos de atención y asistencia integral eficientes y eficaces para las víctimas
- Fortalecer la capacidad del Estado para dar respuesta a las emergencias humanitarias y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos
- Incorporar los enfoques diferenciales, de género y psicosocial en los procesos misionales.
- Contar con un sistema de información integral, para la trazabilidad de la víctima desde su declaración hasta la cesación de su vulnerabilidad
- Implementar mecanismos de atención y asistencia integral eficientes y eficaces para las víctimas
- Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV

Objetivos de los Procesos a cargo:

Objetivo 1: Brindar y Garantizar Atención y Ayuda Humanitaria a las Víctimas del conflicto interno de acuerdo con las etapas y hechos victimizantes en que se requiera dicha atención; así como fortalecer las estrategias de apoyo en materia de atención humanitaria inmediata.

Objetivo 2: Implementar y ejecutar estrategias para orientar y movilizar a las instituciones del SNARIV definiendo lineamientos de atención, asistencia, participación y poblaciones específicas sobre:

- Subsistencia mínima.
- Asistencia funeraria.
- Enfoque diferencial indígena.
- Asistencia y atención a víctimas en el exterior.
- Poblaciones específicas (discapacidad, mujer y género, adultos mayores, niños y niñas).

Objetivo 3: Mejorar el acceso de las víctimas a la oferta institucional a través del MAARIV (Modelo de Asistencia, Atención y Reparación Integral a las Víctimas):

Objetivos específicos

- Continuidad y fortalecimiento del MAARIV en todas las direcciones territoriales.
- Atención de todas las víctimas que acuden a los puntos de atención mediante el MAARIV.
- Informe identificando brechas entre las necesidades detectadas en las víctimas y la oferta institucional disponible.

Objetivo 4: Garantizar el suministro oportuno de atención humanitaria según la definición de criterios de subsistencia mínima y/o la identificación de necesidades efectuada mediante el MAARIV.

Objetivos específicos:

- Suministrar atención humanitaria con base en los criterios de subsistencia mínima y/o la identificación de necesidades efectuada mediante el MAARIV.

Objetivo 5: Atender las emergencias humanitarias derivadas del conflicto armado asegurando que la subsistencia mínima de las personas afectadas esté cubierta rápidamente.



Objetivos específicos:

- La subsistencia mínima de las personas afectadas por emergencias humanitarias que atienda la unidad debe estar satisfecha máximo 48 horas después de ocurrido el hecho victimizante.
- Las intervenciones en caso de emergencias humanitarias estarán debidamente documentadas, de forma tal que faciliten la trazabilidad y seguimiento de los hogares atendidos.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Entrega del componente de atención humanitaria en la etapa de emergencia	50%	100% de victimas atendidas	31/12/2014	Pagos efectuados en etapa de emergencia	98%
Entrega del componente de atención humanitaria en la etapa de transición	50%	100% de victimas atendidas	31/12/2014	Pagos efectuados en etapa de transición	98%
Notificaciones actos administrativos de entrega de atención y ayuda humanitaria y trámite de recursos de reposición	50%	100% de los Actos Administrativos en materia de Atención Humanitaria y recursos que requieran ser tramitados	31/12/2014	Total de notificaciones efectuadas	90%

(*) 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.			X
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			X
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			X

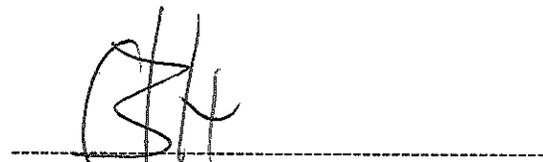


COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 3º

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.			X
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			X
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.			X
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 2012-2014 y el Plan de Acción.		X	
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.			X



PAULA GAVIRIA



CAMILO BUITRAGO HERNANDEZ



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO CARLOS ERNESTO JARAMILLO BARRERO

En la ciudad de Bogotá D.C., el día (02) del mes de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y CARLOS ERNESTO JARAMILLO BARRERO titular del cargo SUBDIRECTOR TÉCNICO GRADO 21, 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 2012 - 2014; 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.

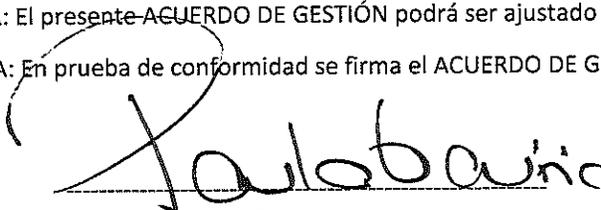
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

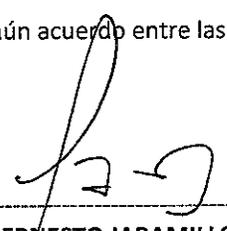
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del DOS de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, 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:


PAULA GAVIRIA


CARLOS ERNESTO JARAMILLO BARRERO



FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: Enero 2 de 2014

Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2012 – 2014:

Objetivos de los Procesos a cargo:

- **Objetivo No. 4:** Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV.
- **Objetivo No.11:** Contar con un sistema de información integral, para la trazabilidad de la víctima desde su declaración hasta su reparación.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Apoyar a las entidades del SNARIV, en el modelo de certificación y en el Marco de la Interoperabilidad con la SRNI	40%	100 entidades del SNARIV apoyadas con el propósito de lograr la certificación en el marco para la Interoperabilidad.	31/12/2014	Número de entidades del SNARIV focalizadas para certificación en Marco para la Interoperabilidad con la SRNI / Número de entidades focalizadas	100%
Mejorar la calidad y enriquecer los datos del RUV para fortalecer los procesos de trazabilidad y medición de la política pública.	20%	Víctimas incluidas en el RUV con sus campos de identificación y caracterización completas, conformes y exactas.	31/11/2014	(Número de personas con sus campos de identificación y caracterización completos, conformes y exactos/ Número de personas registradas en el RUV)*100	85%
Desarrollar herramientas que permitan crear perfiles de la población víctima.	20%	5 Componentes desarrollados, integrados y en operación al sistema de información integral de la UNIDAD.	31/10/2014	Número de componentes del sistema de información integral de la RNI en operación	100%



Realizar un diagnóstico y Análisis GAP para establecer la ruta de implementación del SGSI para los procesos de Registro y RNI en el marco del ISO27002.	20%	Dominios de ISO27002 diagnosticados para desarrollar la implementación de SGSI para los procesos de Registro y RNI	31/12/2014	Número de dominios diagnosticados y un análisis GAP para desarrollar la implementación de SGS	100%
---	-----	--	------------	---	------

(*) 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.		X	
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			X
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.		X	

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.			X
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.		X	
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.		X	



Unidad para la Atención
y Reparación Integral
a las Víctimas

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
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 2012-2014 y el Plan de Acción.			X
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.		X	

PAULA GAVIRIA

CARLOS ERNESTO JARAMILLO BARRERO



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO CAROLINA ALBORNOZ HERRÁN

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y CAROLINA ALBORNOZ HERRÁN titular del cargo de SUBDIRECTOR(A) TÉCNICO DE 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 2012 - 2014; 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.

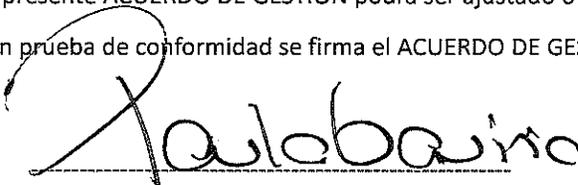
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

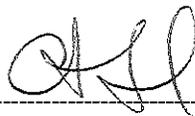
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del DOS de Enero de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, 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:


PAULA GAVIRIA


CAROLINA ALBORNOZ HERRÁN



FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: 2 de enero de 2014

Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2012 – 2014:

- 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.
- Coordinar que la oferta institucional esté implementada en territorio.
- Buscar y gestionar nuevos recursos que apoyen la labor misional de la entidad.
- Incorporar los enfoques diferenciales, de género y psicosocial en los procesos misionales

Objetivos de los Procesos a cargo:

- Brindar atención, asistencia y reparación integral a la población víctima.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Realizar la identificación e inicio de ruta en el programa de RC de 280 SRC (140 étnicos y 140 no étnicos)	50%	280 Fichas de identificación de SRC elaboradas	31 de Diciembre de 2014	Número de SRC identificados / número de SRC priorizados	100%
Remisión de información a valoración y registro para el registro de 135 SRC (100 no étnicos y 35 étnicos)	30%	135 carpetas de información completa para valoración e inclusión en registro de SRC	31 de Diciembre de 2014	Número de SRC registrados/ Número de SRC priorizados	95
Aprobación de 104 Planes de Reparación Colectiva (100 no étnicos y 4 étnicos)	10%	104 Planes integrales de Reparación Colectiva aprobados	31 de Diciembre de 2014	Número de PIRC aprobados / número de Pirc priorizados	104
Implementación de al menos 2 medidas de RC en cada uno de los 104 SRC con PIRC aprobado (entrelazando, satisfacción, proyecto dinamizador en retornos, restitución de tierras, obras de infraestructura social comunitaria o implementadas por el SNARIV y entes territoriales)	10%	2 Medidas de RC implementadas en cada uno de los 104 SRC con PIRC aprobados	31 de Diciembre de 2014	Número de medidas RC implementadas por PIRC aprobado / número de medidas PIRC priorizadas para su implementación	2

(*) 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.



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.			X
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			X
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			X

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.		X	
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			X
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.			X
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 2012-2014 y el Plan de Acción.			X
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.			X

PAULA GAVIRIA

CAROLINA ALBORNOZ HERRÁN





INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO CESAR ALBERTO GOMEZ LOZANO

En la ciudad de Bogotá D.C., el día (2) del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo Director General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y CESAR ALBERTO GOMEZ LOZANO titular del cargo de JEFE DE LA OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION, 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 2012 - 2014; 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.

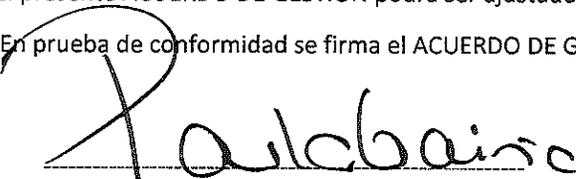
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte 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 DOS de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, 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:


PAULA GAVIRIA


CESAR ALBERTO GOMEZ LOZANO

FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN



Unidad para la Atención
y Reparación Integral
a las Víctimas

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: **02-01-2014**

Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2012 – 2014:

El proceso, procedimientos y planes de Gestión de Tecnologías de la Información se enmarcan en los siguientes objetivos estratégicos:

Objetivo No.10: Fortalecer los procesos internos de la Unidad

Objetivo No.11: Contar con un sistema de información integral, para la trazabilidad de la víctima desde su declaración hasta su reparación

Objetivos de los Procesos a cargo:

Objetivo Proceso de Gestión de Tecnologías de la Información: Gestionar la infraestructura tecnológica de la Unidad, Gobierno de Infraestructura de la Información, planes, programas y proyectos de Tecnología para apoyar el cumplimiento de los fines misionales de la Unidad.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento



<p>Gestionar la Capacidad de los Servicios de TI de la Unidad con el objeto de racionalizar la demanda de los servicios tecnológicos, controlar el rendimiento de la infraestructura, recursos informáticos y atender las necesidades de TI dadas por las áreas de la entidad.</p>	<p>25%</p>	<ul style="list-style-type: none">- Diseñar el portafolio de los servicios tecnológicos de la Oficina de Tecnologías de la información.- Construir un plan de capacidad de servicios de TI que muestre la situación actual y el crecimiento previsto, incluyendo la capacidad de infraestructura TI, necesidades futuras basadas en tendencias, cambios para adaptarse a novedades tecnológicas y a necesidades de usuarios, asignación de recursos de hardware, software y personal para cada servicio y costos, permitiendo poner a disposición de la unidad los recursos informáticos necesarios para el desempeño eficiente de sus labores.- Realizar informes de seguimiento cuatrimestrales donde se registre el monitoreo y resultados del plan de capacidad de servicios TI.- Elaborar e implementar un mapa de ruta estableciendo acciones donde se adoptan medidas preventivas y/o correctivas en caso de desviaciones frente al plan de capacidad de servicios TI.- Establecer Acuerdos de Niveles de Servicio de soporte técnico y funcional para los sistemas de información en producción y custodiados por la Oficina de Tecnologías de la Información.	<p>Enero 2014 a Diciembre 2014</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento de tareas de gestión de TI realizadas</p>	<p>100%</p>
--	------------	--	--	---	-------------



<p>Gobernar tecnológicamente desde la Oficina de Tecnologías de la Información todas las herramientas informáticas aplicadas por la Unidad</p>	<p>25%</p>	<p>-Realizar el levantamiento y documentación de inventario de activos de información de los procesos de acreditación y trámite y pagos. -Promover el Plan de Seguridad de la Información de la Unidad para las Víctimas en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad de la Información. - Crear y promover lineamientos para la calidad de datos de la Unidad -Definir políticas de seguridad, control y mantenimiento sobre activos de información - Generar un modelo de integración de información para el proceso de acreditación de la Unidad</p>	<p>Enero 2014 a Diciembre 2014</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento de avance del proyecto de gobierno de datos de la Unidad</p>	<p>100%</p>
<p>Desarrollar una cultura de uso y apropiación de servicios tecnológicos y sistemas de información, permitiendo vincular a los usuarios de la Unidad con el portafolio de servicios ofrecido por la Oficina de Tecnologías de la Información, necesarios para desempeñar de una manera eficiente sus labores.</p>	<p>25%</p>	<p>-Diseñar e implementar campañas de divulgación con el objeto de fortalecer el uso y apropiación de los servicios tecnológicos que ofrece la oficina de tecnología a la unidad, enmarcado en un plan de divulgación. -Diseñar e implementar mecanismos de capacitación a usuarios frente a las políticas, lineamientos, servicios y recursos a cargo de la Oficina de Tecnologías de la Información, enmarcadas en un plan de capacitación</p>	<p>Enero 2014 a Diciembre 2014</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento de tareas de uso y apropiación TI realizadas</p>	<p>85%</p>



<p>Crear, soportar y mantener Herramientas, Aplicaciones y/o sistemas de información que permitan automatizar procesos de la Unidad</p>	<p>25%</p>	<p>-Implementar herramientas que permitan gestionar, consolidar y exponer la información contenida en las distintas fuentes de datos (bases de datos, archivos Excel, archivos planos, entre otros) controlados por la Oficina de Tecnologías de la Información -Optimizar y Mejorar el código fuente de los sistemas Información legados en producción. -Asegurar la calidad de los servicios y sistemas de información</p>	<p>Enero 2014 a Diciembre 2014</p>	<p>Porcentaje de proyectos ejecutados</p>	<p>100%</p>
---	------------	---	------------------------------------	---	-------------

(*) 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.		X	
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			X
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			X



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.		X	
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			X
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.			X
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 2012-2014 y el Plan de Acción.			X
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.		X	



PAULA GAVIRIA



CESAR ALBERTO GÓMEZ LOZANO.



Unidad para la Atención
y Reparación Integral
a las Víctimas

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO DIANA MENDIETA DURAN

En la ciudad de Bogotá D.C., el dos día (02) del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Secretaria General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y DIANA MENDIETA DURAN titular del cargo de DIRECTORA TERRITORIAL CENTRAL, 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 2012 - 2014; 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 DOS de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, 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:

PAULA GAVIRIA

DIANA MENDIETA DURAN

FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN



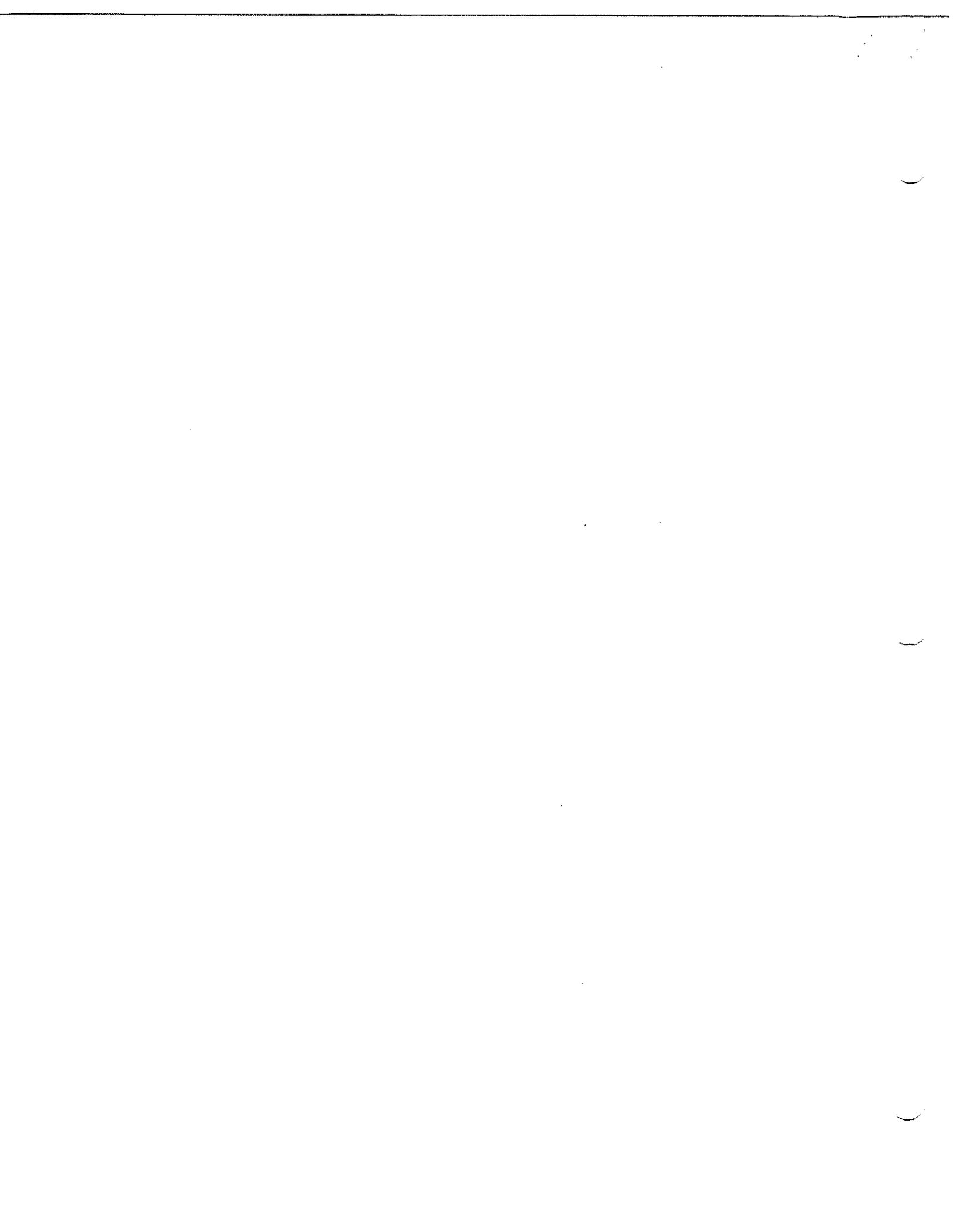


Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2012 - 2014:

Objetivos de los Procesos a cargo:

1. Brindar una respuesta integral a las víctimas para que sean y se sientan reparadas
2. Fortalecer la capacidad del Estado para dar respuesta a las emergencias humanitarias y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos
3. Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
1. Elaboración y Consolidación del Plan de Retorno y Reubicación en las siguientes fases: 1. (Información General); Contexto Territorial; Verificación de Principios Rectores: Voluntariedad, Seguridad y Dignidad, Análisis Estratégico, Teniendo presente las Modalidades: Retorno y Reubicación Espontáneos; Retornos y Reubicaciones Acompañados; Retornos y Reubicaciones Efectuados.	30%	15 PLANES DE RETORNO ELABORADOS Y APROBADOS	31/12/2014	Planes de retorno o reubicación formulados y aprobados	100%
2. Realizar Asistencia Técnica Virtual y presencial en los municipio no focalizados para la formulación y aprobación del plan de contingencia	30%	34 MUNICIPIOS ASISTIDOS TÉCNICAMENTE	31/12/2014	Municipios que cuentan con asesoría y asistencia técnica para la formulación e implementación del plan de contingencia.	100%
3. Brindar asistencia técnicamente, presencial o virtual, en materia de movilización y articulación del SNARIV en el nivel municipal y departamental y temáticas de asistencia en política pública para atención y reparación a víctimas que demande la dinámica del ente territorial.	40%	12 Realizar jornadas de asistencia técnica	31/12/2014	Realizar jornadas de asistencia técnica	100%





(*) 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.			X
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			X
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			X

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.			X
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			X
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.		X	
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 2012-2014 y el Plan de Acción.			X
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.			X

Paula Gaviria
PAULA GAVIRIA

Diana Mendieta Duran
DIANA MENDIETA DURAN





INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO GABRIEL BUSTAMANTE PEÑA

En la ciudad de Bogotá D.C., el día dos (02) del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y GABRIEL BUSTAMANTE PEÑA titular del cargo de SUBDIRECTOR(A) 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 2012 - 2014; 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 DOS (2) de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, 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:

PAULA GAVIRIA BETANCUR

GABRIEL BUSTAMANTE PEÑA



FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: 02 DE ENERO DE 2014

Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2012 – 2014:

Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva

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 que se creen con ocasión de la misma.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Apoyar la instalación y funcionamiento de las mesas de participación.	5%	600 de mesas de participación instaladas y en funcionamiento de conformidad con el Protocolo de Participación.	31 Diciembre	Número de mesas de participación instaladas y en funcionamiento de conformidad con el Protocolo de Participación.	770
Acompañar las mesas departamentales y municipales de víctimas instaladas en lo referente a la construcción de su plan de trabajo, reglamento interno y presentación de propuestas sobre política pública en el ámbito municipal y apoyo para la presentación de propuestas de mejoramiento a los PAT	5%	134 mesas municipales y departamentales acompañadas	31 Diciembre	Número de mesas municipales y departamentales acompañadas	134
Acompañar y socializar de los planes de acción departamental construidos para la participación de las mujeres	5%	11 Planes de acción departamental acompañados para la participación de las mujeres y socializados	31 Diciembre	Número de planes de acción departamental construidos para la participación de las mujeres acompañados y socializados	11
Facilitar y asesorar encuentros, reuniones y sesiones de la mesa nacional de víctimas, de acuerdo a su plan de actividades.	5%	6 Encuentros, reuniones y sesiones de la mesa nacional facilitados y/o asesorados	31 Diciembre	Número de encuentros, reuniones y sesiones de la mesa nacional facilitados y/o asesorados	6



Apoyar el funcionamiento de los comités temáticos de la mesa nacional de víctimas	5%	8 Comités temáticos de la mesa nacional de víctimas en funcionamiento	31 Diciembre	Número de comités temáticos de la mesa nacional de víctimas en funcionamiento	9
Apoyar la logística para el funcionamiento de la mesa nacional de víctimas	5%	1 Mesa Nacional de Víctimas en funcionamiento	31 Diciembre	Una Mesa Nacional de Víctimas en funcionamiento	1
Acompañar la mesa Nacional de participación de víctimas instalada en la construcción de documentos de política pública para las entidades del SNARIV	5%	1 Mesa Nacional acompañada	31 Diciembre	Una Mesa Nacional acompañada	1
Acompañar las mesas departamentales y la mesa distrital de participación de víctimas instaladas en lo referente a la veeduría para cumplimiento del PAT departamental, a la presentación de proyectos que fortalezcan el sistema de participación en las mesas de víctimas, y propuestas sobre política pública en el ámbito departamental y distrital.	5%	33 Mesas departamentales y 1 mesa distrital acompañadas	31 Diciembre	Número de mesas departamentales y distritales acompañadas	33
Realizar talleres de fortalecimiento a los representantes de los comités de las mesas departamentales, distrital y nacional, por hecho victimizante y por enfoque diferencial	5%	8 Talleres de fortalecimiento a los representantes de los comités de las mesas departamentales, distrital y nacional realizados	31 Diciembre	Número de talleres de fortalecimiento a los representantes de los comités de las mesas departamentales, distrital y nacional realizados	8
Elaborar, diseñar y administrar un software de seguimiento a las mesas del nivel departamental y nacional	5%	1 Aplicativo virtual de seguimiento a las mesas del nivel departamental y nacional implementado	31 Diciembre	Un aplicativo virtual de seguimiento a las mesas del nivel departamental y nacional implementado	1
Presentar informes de la mesa nacional de víctimas ante el Congreso de la República	5%	3 Informes de la Mesa Nacional de víctimas presentados ante el Congreso de la República	31 Diciembre	Número de informes de la Mesa Nacional de víctimas presentados ante el Congreso de la República	3



Realizar el seguimiento de la Resolución 0388 de 2013 (Protocolo de Participación), a través del desarrollo de la estrategia diseñada con aplicabilidad en el ámbito nacional y territorial, que permita garantizar la participación de las víctimas del conflicto y su incidencia en la política pública de víctimas.	5%	1 estrategia de seguimiento al protocolo de participación elaborada y desarrollada	31 Diciembre	1 estrategia de seguimiento al protocolo de participación elaborada y desarrollada	1
Efectuar las reuniones del Comité Ejecutivo de la mesa nacional de participación de víctimas	5%	4 Reuniones del Comité Ejecutivo de la mesa nacional de participación de víctimas efectuadas	31 Diciembre	Número de reuniones del Comité Ejecutivo de la mesa nacional de participación de víctimas efectuadas	6
Difundir las acciones de participación a víctimas no organizadas	5%	2 Campañas difundidas	31 Diciembre	Número de campañas difundidas	4
Realizar campaña educativa Participaz: la ruta de los derechos, audiovisual.	5%	15 Canales en los que se transmite la campaña	31 Diciembre	Número de canales en los que se transmite la campaña	15
Implementar un proceso de formación presencial para mujeres sobre participación	5%	50 mujeres formadas	31 Diciembre	Número de mujeres formadas	60
Realizar campaña educativa Participaz: programa de radio, en conjunto con las direcciones territoriales.	5%	20 Emisoras que transmiten la campaña.	31 Diciembre	Número de emisoras que transmiten la campaña.	20
Diseñar y divulgar una publicación relativa a la prevención de la violencia sociopolítica	5%	1 Publicación realizada	31 Diciembre	Una publicación realizada y divulgada	1
Realizar un Diplomado sobre Política Pública de Derechos Humanos	2.5%	1 Diplomado sobre Política Pública y Derechos Humanos realizado	31 Diciembre	Un diplomado sobre Política Pública y Derechos Humanos realizado	1
Realizar un Diplomado sobre violencia Sexual	2.5%	1 Diplomado sobre violencia sexual realizado	31 Diciembre	Un diplomado sobre violencia sexual realizado	1
Priorizar y financiar proyectos presentados en el marco de las mesas de participación	5%	100% de recursos del banco de proyectos ejecutado	31 Diciembre	(Número de proyectos apoyados / Número de proyectos aprobados para financiar presentados por las mesas)*100	100



(* 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.			X
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			X
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			X

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.			X
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			X
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.			X
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 2012-2014 y el Plan de Acción.			X
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.			X

Paula Gaviria Betancur _____ *Gabriel Bustamante Peña* _____

PAULA GAVIRIA BETANCUR

GABRIEL BUSTAMANTE PEÑA





Unidad para la Atención
y Reparación Integral
a las Víctimas

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO JOSE ORLANDO CRUZ

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y JOSE ORLANDO CRUZ titular del cargo de SUBDIRECTOR DE VALORACION Y REGISTRO DE LA DIRECCION DE REGISTRO Y GESTION DE LA INFORMACION, 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 2012 - 2014; 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.

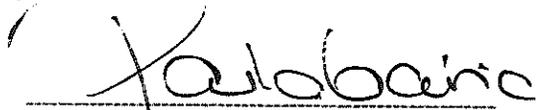
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte 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 DOS de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, 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:



PAULA GAVIRIA



JOSE ORLANDO CRUZ



Unidad para la Atención
y Reparación Integral
a las Víctimas

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: ENERO 2 DE 2014

Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2012 – 2014:

- Contar con un sistema de información integral, para la trazabilidad desde su declaración hasta su reparación de la víctima.
- Incorporar los enfoques diferenciales de género y psicosocial en los procesos misionales

Objetivos de los Procesos a cargo: Gestión de Registro y Valoración

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Gestionar las acciones tendientes a la articulación con el Ministerio Público para apoyar el diseño de mecanismos y procedimientos necesarios para la declaración de las víctimas.	20%	100%	31-12-2014	Porcentaje de respuestas a las solicitudes del MP en materia de suministro de FUD y capacitación en toma de declaración.	100%
Gestionar el análisis y valoración de las solicitudes de inscripción en el RUV recibidas en el marco de la Ley 1448 de 2011.	40%	100%	31-12-2014	Declaraciones valoradas en el año sobre declaraciones recibidas en el año	98.3%
Notificación de los actos administrativos resultantes del proceso de valoración.	20%	100%	31-12-2014	Porcentaje de declarantes notificados de las decisiones administrativas adoptadas en la DRGI sobre la inscripción en el RUV	77%
Resolver los recursos de reposición contra decisiones administrativas adoptadas en la DRGI sobre la inscripción en RUV.	20%	100%	31-12-2014	Numero de recursos resueltos en el año sobre el número de recursos recibidos.	100%

(*) 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:



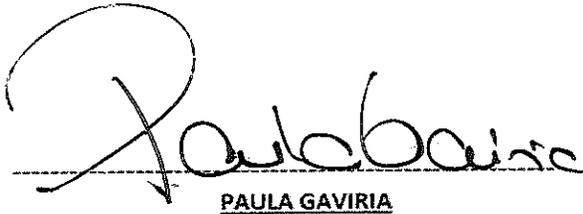
La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las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

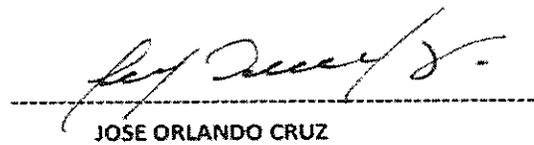
COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º

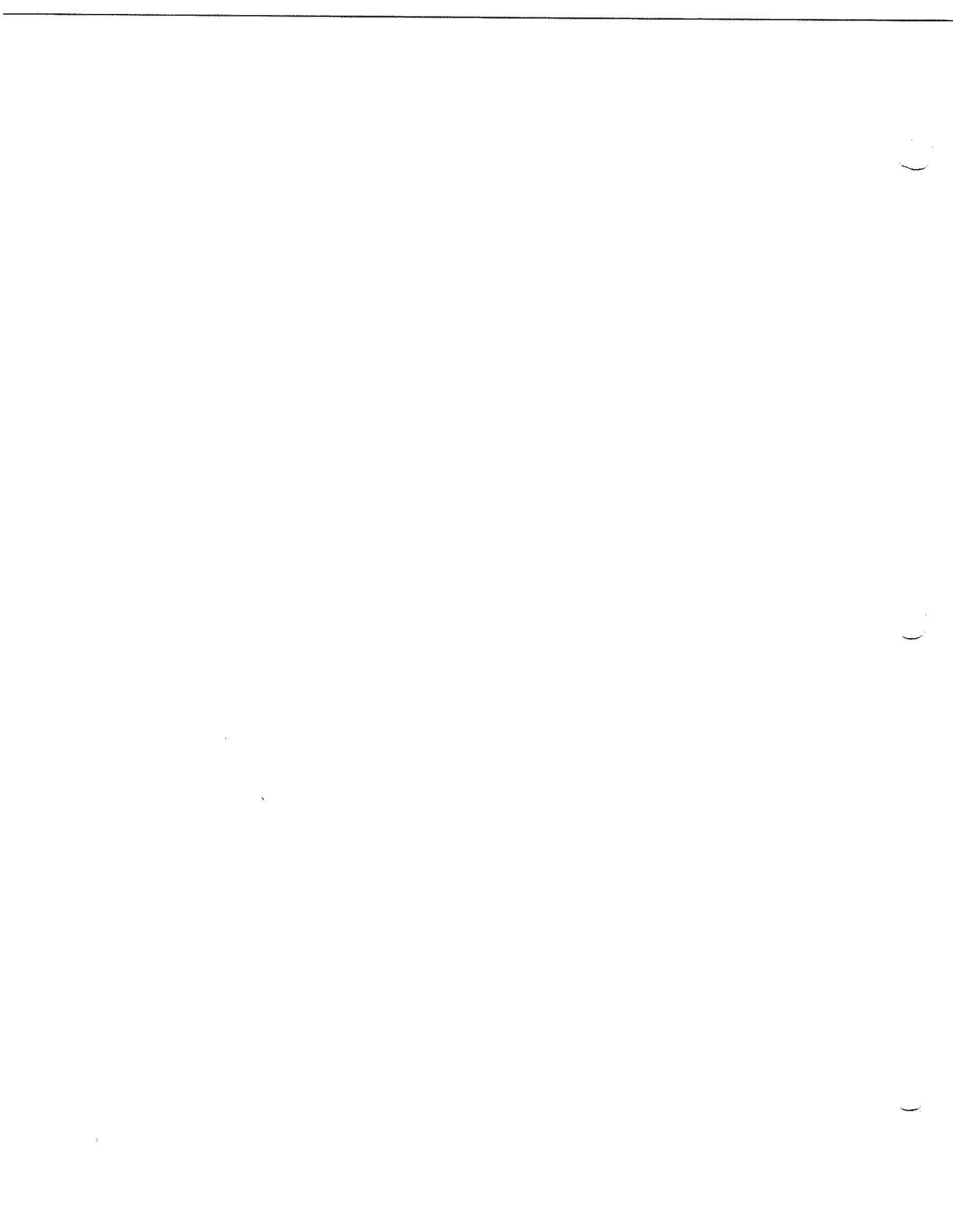
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.		X	
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			X
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			X

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.			X
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			X
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.		X	
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 2012-2014 y el Plan de Acción.		X	
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.			X


PAULA GAVIRIA


JOSE ORLANDO CRUZ





INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO JULIA INES MADARIAGA VILLEGAS

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 7 del mes de febrero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y JULIA INÉS MADARIAGA VILLEGAS titular del cargo de DIRECTOR(A) TÉCNICO DE ASUNTOS ÉTNICOS, 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 2012 - 2014; 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.

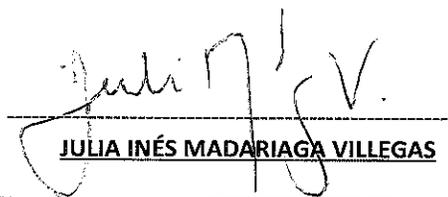
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del Siete de FEBRERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, 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:


PAULA GAVIRIA


JULIA INÉS MADARIAGA VILLEGAS



FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: 7 de febrero de 2014

Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2012 – 2014:

- Brindar una respuesta integral del Estado encaminada a que las víctimas se sientan reparadas.
- Implementar mecanismos de atención y asistencia integral eficientes y eficaces para las víctimas
- Implementar mecanismos de atención y asistencia integral eficientes y eficaces para las víctimas

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.
- Brindar atención, asistencia y reparación integral

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Elaboración de módulos de capacitación elaborados para pueblos indígenas y afrocolombianos en ajuste para el acompañamiento para el buen uso de los recursos de los fondos de indemnización.	40%	2 módulos de capacitación	31 de Diciembre de 2013	Número de módulos desarrollados / número de módulos programados	100%
Caracterizaciones de daños y afectaciones elaboradas para sujetos colectivos étnicos	30%	15 caracterizaciones	31 de Diciembre de 2013	Número de caracterizaciones realizadas / número de caracterizaciones programadas	100%
Planes de fortalecimiento a los espacios propios de las comunidades étnicas para la implementación de los Decretos Ley 4633, 4634 y 4635 de 2011.	30%	3 Planes de fortalecimiento	31 de Diciembre de 2013	Número de planes elaborados / número de planes programados	100%

(*) 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.

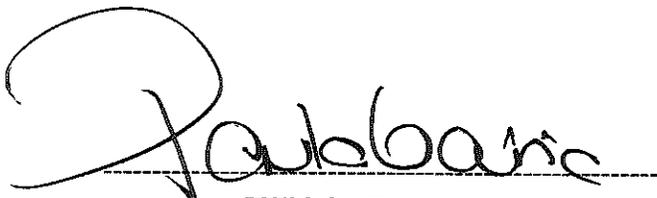
COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º



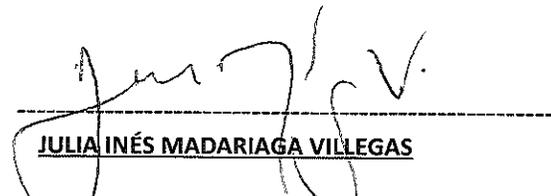
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			X
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			X
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			X

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.			X
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			X
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.			X
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 2012-2014 y el Plan de Acción.			X
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.			X



PAULA GAVIRIA



JULIA INÉS MADARIAGA VILLEGAS

