



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO ADALBERTO MENCO PUERTA

En la ciudad de Bogotá D.C., el día DOS (02) del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Secretaria General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y ADALBERTO MENCO PUERTA titular del cargo de DIRECTOR TERRITORIAL SUCRE, 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.

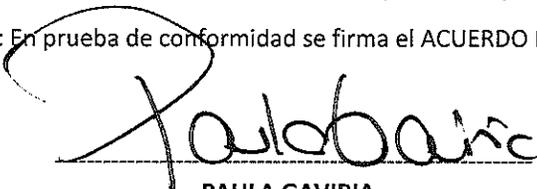
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

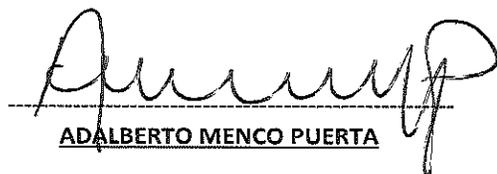
SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del DOS de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

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



ADALBERTO MENCO PUERTA



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:

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas tiene como Objetivo dentro del marco de sus competencias y de la ley Liderar acciones del Estado y la sociedad para atender y reparar integralmente a las víctimas de la violencia a las que se refiere el artículo 3 de la ley 1448 de 2011, para contribuir a la inclusión social y la paz de las mismas. Por ende se debe:

Contar con una estructura organizacional y planta de personal altamente motivada y coherente con las necesidades de la entidad.

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.

Fortalecer y articular los procesos internos de la unidad.

Implementar mecanismos de atención, asistencia y reparaciones integrales eficientes y eficaces para las víctimas.

Buscar y gestionar nuevos recursos que apoyen la labor misional de la entidad.

Lograr una ejecución presupuestal optima, eficiente, y transparente.

Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV.

Coordinar que la oferta institucional este implementada en Territorio.

Fortalecer la capacidad del estado para dar respuesta a las emergencias humanitarias y evitar nuevas violaciones a los derechos humanos

Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva

Objetivos de los Procesos a cargo:

Desarrollar en el territorio los procesos misionales de la Unidad.



Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	% de cumplimiento
Coordinar los aportes de cada una de las entidades del SNARIV en el territorio	10	Lograr la eficaz atención, asistencia y reparación a las víctimas del conflicto armado en Colombia	31/12/2014	Porcentaje de percepción favorable de la atención.	100%
Prestar asistencia técnica, asesoría y/o capacitación a las entidades del SNARIV sobre políticas, planes, estrategias, programas y proyectos de la entidad	10	Llevar a cabo un desempeño efectivo en el suministro de la oferta a la población víctima	31/12/2014	Jornadas interinstitucionales	100%
Realizar alianzas estratégicas con organizaciones publico/privadas en el territorio que contribuyan a elevar el impacto de las intervenciones de la entidad	10	Generar mayor eficacia en los proyectos de inclusión social a la población objeto	31/12/2014	Comités Municipales y Departamentales	100%
Coordinar la articulación de la oferta de programas y proyectos de la entidad con la oferta local	10	Lograr la participación de las entidades territoriales en la incorporación de los objetivos del sector de la inclusión social.			
Implementar estrategias que permitan la incorporación de los enfoques diferenciales, de género y psicosocial en los procesos misionales	10	Brindar una óptima atención a la población víctima atendiendo a las necesidades especiales de cada una de ellas.	21/12/2014	Número de actividades desarrolladas	3
Brindar retroalimentación a nivel nacional y generar alertas frente a dificultades que puedan presentarse en el territorio en la ejecución de los programas de la entidad	10	Optimizar el seguimiento a las intervenciones de la entidad en el territorio de acuerdo a los lineamientos del nivel nacional.	31/12/2014	Número de talleres de retroalimentación	100%
Generar espacios en los que se pueda Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva	10	Lograr el goce efectivo de los derechos de las víctimas	31/12/2014	Jornadas interinstitucionales	100%



Gestionar nuevos recursos que apoyen la labor misional de la entidad	10	Fortalecer la calidad de la atención y garantizar la integralidad de la misma	31/12/2014	Número de alianzas logradas con las entidades públicas o privadas	100%
Facilitar el acceso al Sistema de información integral, que permita la trazabilidad de la víctima desde su declaración hasta su reparación.	10	Brindar una asesoría y ayuda integral a las víctimas para que sean y se sientan reparadas	31/12/2014	Porcentaje de percepción favorable de la atención	100%
Liderar el acompañamiento en la formulación de los proyectos dinamizadores de retornos y reubicaciones Y hacer seguimiento a la ejecución de los mismos Verificando que los se enmarquen dentro del Plan de Reparación	10	focalización de comunidades que puedan verse beneficiadas de los proyectos ofrecidos por la entidad	31/12/2014	Proyectos dinamizadores ejecutados	3
Liderar en territorio las convocatorias al sujeto de reparación colectiva y/o a los representantes por enfoque diferencial.	10	socialización y validación en el territorio de la información resultante del diagnóstico con el sujeto de reparación	31/12/2014	Planes Integrales de Reparación Colectiva aprobados por el CTJT	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 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

ADALBERTO MENCO PUERTA



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO ALBA HELENA GARCÍA POLANCO

En la ciudad de Bogotá D.C., el dos (02) del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y ALBA HELENA GARCÍA POLANCO titular del cargo de DIRECTOR(A) DE GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL, 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.

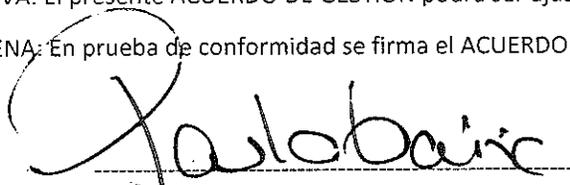
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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



ALBA HELENA GARCÍA POLANCO



FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

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

Implementar mecanismos de atención, asistencia y reparación integral eficientes y eficaces para las víctimas

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

Objetivos de los Procesos a cargo:

Coordinar y articular a las entidades del orden nacional y territorial que conforman el SNARIV para la implementación de la política pública de prevención, protección, atención asistencia y reparación integral

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
Realizar la gestión y articulación para la implementación de la ruta de asistencia, atención y reparación para víctimas que se encuentran en el exterior	10%	100% de actividades para coordinar la implementación de la Ruta de asistencia, atención y reparación para víctimas que se encuentran en el exterior	31 de diciembre	(No. De actividades desarrolladas para coordinar la implementación de la ruta de asistencia, atención y reparación para víctimas en el exterior/No de Actividades programadas y/o solicitadas en el mes para coordinar la implementación de la ruta de asistencia, atención y reparación para víctimas en el exterior)*100	100%
Diseñar estrategias que permitan fortalecer la articulación de las entidades que integran el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas - SNARIV.	10%	3 Estrategia diseñadas	31 de diciembre	Número de estrategias diseñadas	3
Elaborar informe de avance en el cumplimiento de las órdenes emitidas por la Corte Constitucional en el marco del seguimiento a la Sentencia T-025 de 2004 en superación del Estado de Cosas Inconstitucional	10%	2 Informes que den cuenta de los avances en el cumplimiento de las órdenes de la Corte Constitucional en el marco de la Sentencia T-025 de 2004	31 de diciembre	Número de informes realizados que den cuenta de los avances en el cumplimiento de las órdenes de la Corte Constitucional en el marco de la Sentencia T-025 de 2004	2



Elaborar informes a los requerimientos y autos elevados por la Corte Constitucional en el marco del seguimiento a la Sentencia T-025 de 2004	10%	100% de informes presentados a solicitud de la Corte Constitucional en el marco de la Sentencia T-025 de 2004	31 de diciembre	(informes elaborados/informes que debería responder la Unidad)*100	100
Promover el cumplimiento de las metas de las subdirecciones de esta dependencia.	60%	100% de actividades a cargo de las Subdirecciones de participación, Coordinación Técnica del SNARIV y Coordinación Nación Territorio con seguimiento a su ejecución	31 de diciembre	(No. De actividades a cargo de las Subdirecciones de participación, Coordinación Técnica del SNARIV y Coordinación Nación Territorio programadas)*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	



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 BEANCUR

ALBA HELENA GARCÍA POLANCO



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO ALFREDO ENRIQUE PALENCIA MOLINA

En la ciudad de Bogotá D.C., el Jueves día (02) del mes de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y ALFREDO ENRIQUE PALENCIA MOLINA titular del cargo de DIRECTOR(A) TERRITORIAL ATLANTICO, 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.

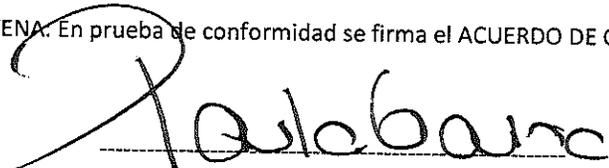
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

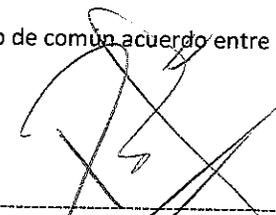
SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del DOS de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

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



ALFREDO ENRIQUE PALENCIA MOLINA

FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN



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

OBJETIVO ESTRATEGICO
Brindar una respuesta integral a las víctimas para sean y se sientan reparadas
Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva
Coordinar que la Oferta institucional esté implementada en territorio
Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV
Lograr una ejecución Presupuestal óptima, eficiente y transparente
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.
Fortalecer y articular los procesos internos de la Unidad
Implementar mecanismos de atención, asistencia y reparación integral eficientes y eficaces para las víctimas
Contar con una Estructura organizacional y planta de personal altamente motivada y coherente con las necesidades de la Entidad
Contar con un sistema de información integral, para la trazabilidad desde su declaración hasta su reparación de la víctima

Handwritten signature



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

Objetivos de los Procesos a cargo: Desarrollar en el territorio los procesos misionales de la Entidad.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Convocar a las víctimas de acuerdo con la base de datos enviada desde el nivel nacional.	10%	Diligenciamiento del total de los PAARIS asignados	31/12/2014	Número de víctimas indemnizadas / Número de víctimas para indemnizar	100%
Seguimiento al plan de acción aprobados al sujeto de reparación colectiva Pita municipio de repelón.,	10%	Aprobación del Plan en el marco del CTJT del Municipio de Repelón y en el CTJT departamental con los presupuestos asignados.	31/12/2014	Número de planes formulados / Número de Planes programados	100%
Realizar seguimiento a la construcción del Centro Regional Municipio de Soledad	20%	100 % de seguimientos realizados	31/12/2014	Número de seguimientos realizados / Número de seguimientos programados	100%
Suscripción del convenio administrativo para la construcción del Centro Regional del Distrito de Barranquilla.	10 %	Convenio Suscripto	31/12/2014	Numero de Convenio Suscripto	100%
Promover y asesorar presentación al banco de proyectos un (1) proyecto para la Mesa de participación efectiva	10 %	Un (1) Proyecto Presentado por las mesa como incentivo de la participación de las víctimas	31/12/2014	Número de proyectos elaborados / Número de proyectos programados	0%

[Handwritten signature]



Realizar la supervisión a la ejecución del convenio 1617 firmado con las entidades territoriales, en materia de estrategia productiva para el restablecimiento socioeconómico de las familias víctimas del conflicto armado en el Dpto. del atlántico para la creación de cinco (5) tipo (nanofranquicias).	10%	100% familias beneficiadas.	31/12/2014	Recursos de cofinanciación asignados / Recursos de cofinanciación programados	100%
Identificación de la oferta institucional de los dos municipios priorizados (Barranquilla y Soledad) de la estrategia para la reparación integral a hogares - meta de cierre de gobierno 2014	10 %	Identificación de la oferta y registrada en la herramienta en línea MAARIV	31/12/2014	Oferta registrada en el MAARIV / Oferta identificada	100%
Asesorar y Asistir técnicamente las dos entidades territoriales focalizadas para la formulación e implementación del plan de contingencia del Distrito de Barranquilla y del Municipio de Soledad	10 %	100% Planes de contingencia formulados	31/12/2014	Asesoría y asistencia técnica entidades territoriales/ Planes de Contingencia formulados	100%
Subsidiar en la atención de la ayuda inmediata a cuatro (4) municipios que no cuenten con recursos económicos suficientes para atender a la población que llegue desplazada.	10%	Cuatro (4) Municipios Subsidiados :Soledad, Malambo, Puerto Colombia y Barranquilla	31/12/2014	Municipios subsidiados con acompañamiento	4

(*) 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.			

[Handwritten signature]



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

Paulobania

PAULA GAVIRIA

[Signature]

ALFREDO ENRIQUE PALENCIA MOLINA



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO ALICIA JACQUELINE RUEDA ROJAS

En la ciudad de Bogotá D.C., el DOS (02) de ENERO de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y ALICIA JACQUELINE RUEDA ROJAS titular del cargo de SUBDIRECTOR(A) REPARACIÓN INDIVIDUAL, 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.

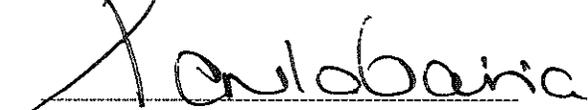
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

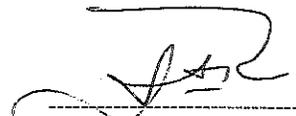
SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del DOS de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

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



ALICIA JACQUELINE RUEDA ROJAS



FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: DOS (02) de ENERO de 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. 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.

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
Entregar el mensaje de dignificación y reconocimiento por parte de la Unidad a las víctimas por individuo	14,29%	100.230	dic-14	Mensaje de reconocimiento y dignificación	75.29%
Implementar con adultos; Niños y Niñas; Adolescentes y Jóvenes la Estrategia de recuperación emocional, en el marco de las medidas de satisfacción.	14,29%	30.610	dic-14	Víctimas que cuentan con atención Psicosocial a nivel grupal en el marco de las medidas de satisfacción	31835
Desarrollar acciones de conmemoración el día de las Víctimas "9 de Abril" ; El detenido - desaparecido 30 de Agosto y Día Universal de los Derechos Humanos "10 de Diciembre" y otras fechas.	14,29%	100%	dic-14	(No. de Acciones simbólicas realizadas/No. de Acciones simbólicas aprobadas)* 100	100%



Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Formar en Educación Financiera a las Víctimas del conflicto armado	14,29%	50.000	dic-14	Víctimas formadas en Educación Financiera	54.669
Brindar orientación para la adecuada inversión de los recursos de la indemnización administrativa a las víctimas por vía administrativa y judicial	14,29%	50.000	dic-14	Víctimas orientadas en la adecuada inversión de los recursos de la indemnización administrativa	64.999
Constituir el encargo fiduciario para la indemnización de NNA	14,29%	5.256	dic-14	Niños, niñas y adolescentes indemnizados con encargo fiduciario constituido	15.244
Otorgar gradual y progresivamente la medida de Indemnización por vía administrativa y judicial a las víctimas del conflicto interno armado.	14,29%	100.230	dic-14	Víctimas Indemnizadas por vía administrativa y judicial	90.457

(*) 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

ALICIA JACQUELINE RUEDA ROJAS



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA BETANCUR Y EL GERENTE PÚBLICO ANDRÉS ALEJANDRO CAMELO GIRALDO

En la ciudad de Bogotá D.C., día (2) del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA BETANCUR, en adelante superior jerárquico, y ANDRÉS ALEJANDRO CAMELO GIRALDO titular del cargo de SUBDIRECTOR DE COORDINACIÓN TÉCNICA DEL SISTEMA NACIONAL DE ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS, 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 política de 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


ANDRÉS ALEJANDRO CAMELO GIRALDO



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:

Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV

Objetivos de los Procesos a cargo:

Definir las acciones que permitan la coordinación de las entidades que conforman el SNARIV

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Realizar sesiones ordinarias con los diez Subcomités Técnicos con la participación de los representantes de víctimas en el Subcomité.	40%	100% de sesiones realizadas	31/12/2014	Número de sesiones realizadas/ sesiones programadas	100%
Realizar acompañamiento y seguimiento a las actividades adelantadas por las entidades del SNARIV del orden nacional de acuerdo a las competencias de Ley.	30%	100% de planes de las entidades del SNARIV nacional con seguimiento	31/12/2014	No. De planes con seguimiento/ total de planes formulados	100%
Realizar el análisis de insumos para la certificación a las entidades del nivel nacional, sobre la contribución de dichas entidades al GED de las víctimas del conflicto armado.	30%	100% de insumos analizados para la certificación de las entidades del SNARIV nacional	31/12/2014	No. de entidades con insumos analizados/ no. de entidades del SNARIV	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

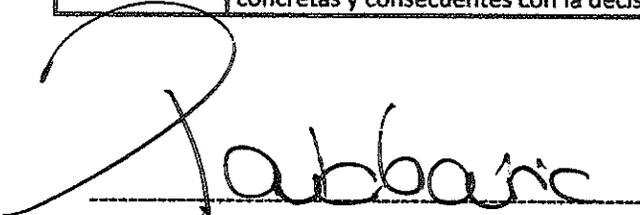
La evaluación de las competencias se realizará a través de la medición de tres (3) niveles, en donde cada uno de ellos representa el grado de desarrollo de la competencia comportamental, siendo el nivel 1 el básico y el nivel 3 el de mayor desarrollo. La medición se realizara sobre la percepción de las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

COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 002 del 23 de enero de 2012 – 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 002 del 23 de enero de 2012 – 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


ANDRÉS ALEJANDRO CAMELO GIRALDO



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA BETANCUR Y EL GERENTE PÚBLICO ÁNGELA MARÍA HERNÁNDEZ PEÑA

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 BETANCUR, en adelante superior jerárquico, y ÁNGELA MARÍA HERNÁNDEZ PEÑA titular del cargo de DIRECTORA TERRITORIAL URABÁ - DARIÉN, 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 BETANCUR

ÁNGELA MARÍA HERNÁNDEZ PEÑA



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 Dirección Territorial la actualización de información a los destinatarios para la indemnización en el PAARI y reporte de novedades en caso de cambios o ajustes en los destinatarios. Coordinar la notificación y entrega de las cartas de indemnización.	20%	Ubicación de beneficiarios para aplicación de PAARIs, reporte oportuno de novedades, Notificación de cartas y reporte de reprogramaciones sobre el 100 de los casos allegados a la DT	31-12-2014	Víctimas Indemnizadas por vía administrativa y judicial/ Víctimas aprobadas para indemnizar Meta: 100% por demanda	100%



<p>Liderar la formulación de los Planes de Retorno y Reubicación territorial con la participación de la población Retornada o Reubicada y las entidades competentes - SNARIV.</p> <p>Coordinación con los Comités Territoriales de Justicia Transicional el proceso de concertación y aprobación de los planes de retorno y reubicación territoriales.</p> <p>Coordinación con los Comités Territoriales de Justicia Transicional y entidades del SNARIV en el proceso de implementación y seguimiento de los planes de retorno y reubicación territoriales.</p> <p>Coordinar y contribuir a la definición de una estrategia territorial, con el ministerio de defensa en la prevención y acompañamiento en materia de seguridad para cada Plan de Retorno o Reubicación territorial, en el marco del Comité Territorial de Justicia Transicional.</p> <p>Coordinar y promover acciones concretas para garantizar la integración comunitaria de la población acompañada en el proceso de retorno/reubicación de acuerdo a la dinámica territorial.</p>	10%	<p>Diagnóstico de las comunidades retornadas.</p> <p>Firma de voluntariedad de acompañamiento, concepto y condiciones de seguridad y dignidad.</p> <p>Censos actualizados.</p>	31-12-2014	<p>Planes de retorno o reubicación formulados y aprobados en el marco del CTJT</p> <p>Meta: 4</p>	5
--	-----	--	------------	---	---



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

ÁNGELA MARÍA HERNÁNDEZ PEÑA



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO BEATRIZ CARMENZA OCHOA

En la ciudad de Bogotá D.C., el 01 de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Secretaria General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y BEATRIZ CARMENZA OCHOA titular del cargo de Subdirectora de Asistencia y Atención 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.

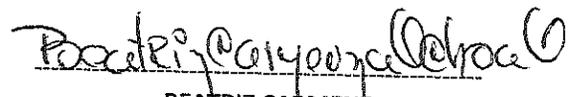
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 01 de Enero 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


BEATRIZ CARMENZA OCHOA

FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN



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
- 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:

- Desarrollar 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
Coordinar los esquemas de atención en el marco del MAARIV –módulo asistencia-	50%	100% de la demanda	31/12/2014	Número de personas atendidas con PAARI (módulo de asistencia) formulado/ No. De personas que solicitan atención humanitaria (excepto primer año y acciones judiciales)	100%
Diseño, actualización y socialización de lineamientos técnicos de operación del MAARIV (momento asistencia)	50%	20 Direcciones Territoriales con lineamientos MAARIV	31/12/2014	Direcciones Territoriales con guía y protocolos con enfoque diferencial y psicosocial en medidas de asistencia	20
Diseño de lineamientos técnicos para la entrega de asistencia funeraria	50%	20 Direcciones Territoriales con lineamientos en asistencia funeraria	31/12/2014	Direcciones Territoriales con lineamientos técnicos para la entrega de asistencia funeraria	16 4 NO cumplidos

(*) 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

BEATRIZ CARMONA OCHOA



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO DE LA TERRITORIAL CHOCO

En la ciudad de Bogotá D.C., la Sra. BETTY EUGENIA MORENO MORENO el día (02) del mes de Enero 2014, se reúnen, titular del cargo de la Dirección General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y BETTY EUGENIA MORENO MORENO titular del cargo de DIRECTOR(A) TERRITORIAL DEL CHOCÓ, 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

BETTY EUGENIA MORENO MORENO



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:

Objetivos de los Procesos a cargo:

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.

Concertación de compromisos (*)

Evaluación de compromisos

Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
*Gestionar desde la Dirección Territorial la actualización de información de destinatarios de la indemnización en el PAARI y reporte de novedades en caso de cambios o ajustes en los destinatarios. *Coordinar la notificación y entrega de las cartas de indemnización.	1%	1023	31/12/2014	Víctimas Indemnizadas por vía administrativa y judicial. Meta Nacional 100.230	105%
Verificación y Envío, haciendo uso del formato Reporte de Verificación Riesgo Humanitario o Emergencia Humanitaria en menos de 12 horas, seguimiento a las situaciones de Riesgo y/o Emergencia	1	28 Asesorías 2 por municipios	31/12/2014	Porcentaje de verificación de situaciones de Riesgo de violaciones de DDHH en el marco del conflicto armado, identificadas en la Bitácora Diaria de Eventos de la UARIV. Meta Nacional 1310	100%
Liderar y gestionar la aplicación de la política de participación efectiva en el territorio, capacitar la mesa Departamental y 26 mesas municipales.	1	27	31/12/2014	Mesas conformadas, mesas capacitadas y asesoradas.	100%



<p>Liderar en territorio las convocatorias necesarias a través de los medios disponibles para las jornadas de asistencia técnica, así como garantizar y velar por la participación de mínimo una persona por cada una de las entidades territorial en cada jornada. * Promover en el territorio la apropiación de recursos para proyectos para víctimas en los POAI.</p>	<p>1</p>	<p>26 Municipios y la gobernación convocados</p>	<p>31/12/2014</p>	<p>Talleres realizados sobre mecanismos de cofinanciación. Meta Nacional. 20. * Comité de Justicia Transicional asesorados técnicamente *Coordinación de oferta Institucional.</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 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

BETTY EUGENIA MORENO MORENO



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO CARMEN EUGENIA ECHAVEZ ELAM

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, en adelante superior jerárquico, y CARMEN EUGENIA ECHAVEZ ELAM titular del cargo de DIRECTOR(A) NORTE DE SANTANDER Y ARAUCA, 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

CARMEN EUGENIA ECHAVEZ ELAM



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 implementada 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: Desarrollar 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
Liderar en territorio la identificación y velar por la documentación de los casos de las víctimas sujeto del proceso de reparación integral.	17%	Casos documentados y/u orientados para los diferentes hechos victimizantes, en zonas donde no hay presencia de la UARIV.	31-12-2014	Casos documentados	100%
Gestionar desde la Dirección Territorial la actualización de información de destinatarios de la indemnización en el PAARI y reporte de novedades en caso de cambios o ajustes en los destinatarios y Coordinar la notificación y entrega de las cartas de indemnización.	17%	Realizar los PAARI, notificaciones y entregas de las cartas de indemnización enviados de nivel nacional	31-12-2014	PAARIS formulados, cartas de indemnización notificadas	100%



<p>* Liderar la formulación de los Planes de Retorno y Reubicación territorial con la participación de la población Retornada o Reubicada y las entidades competentes - SNARIV. * Coordinación con los Comités Territoriales de Justicia Transicional el proceso de concertación y aprobación de los planes de retorno y reubicación territoriales.</p>	17%	Acompañamiento y asesoría para la elaboración de los planes de retorno en el CTJT	31-12-2014	5 Planes de Retorno formulados y aprobados	240%
<p>Adelantar asistencia técnica con los entes territoriales, teniendo en cuenta la metodología, asegurando TODA la documentación (Actas, Listados, Documento Aprobado -Plan de Contingencia, Decreto de Aprobación e informes de misión) del proceso</p>	17%	Municipios con asesoría y asistencia técnica para la formulación e implementación de planes de contingencia.	31-12-2014	Planes de contingencia asesorados	100%
<p>Realizar seguimiento para la construcción del Centro Regional y presencia de la Oferta institucional</p>	15%	Asegurar que las entidades del SNARIV cuenten con un espacio en el Centro Regional para brindar la atención y orientación de oferta institucional.	31-12-2014	1 Centros Regionales construidos	0%
<p>Coordinar desde el territorio la notificación a las víctimas sobre la decisión de inclusión o no en el RUV, de acuerdo con el volumen que recibe cada DT.</p>	17%	Notificar a las Víctimas de los diferentes Actos Administrativos Proyectados por el Nivel Central	31-12-2014	Actos administrativos notificados/Actos Administrativos proyectados por el Nivel nacional.	0%

(*) 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	

Paulobanic

PAULA GAVIRIA

Carmen Eugenia Echavez Elam

CARMEN EUGENIA ECHAVEZ ELAM



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO DARIO ECHEVERRY

En la ciudad de Bogotá D.C., el 2 (dos) del mes de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y DARIO ECHEVERRY titular del cargo de DIRECTOR TERRITORIAL MAGDALENA MEDIO, 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.

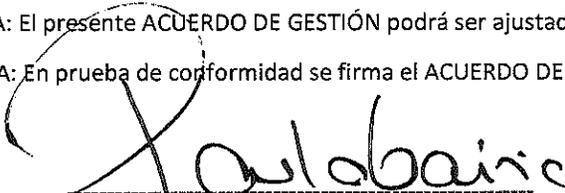
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

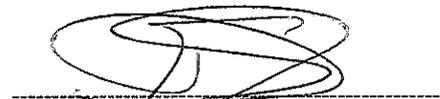
SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del DOS de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

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



DARIO ECHEVERRY

FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN



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

- Contribuir a la prevención de violaciones a los DDHH e infracciones al DIH
- Implementar mecanismos de atención y asistencia integral eficientes y eficaces para las víctimas
- Brindar una respuesta integral del Estado encaminada a que las víctimas se sientan reparadas

Objetivos de los Procesos a cargo:

- Definir las acciones necesarias para asesorar y acompañar a las áreas misionales de la Unidad en la integración y aplicación de un enfoque diferencial, étnico, transversal a las medidas de atención y reparación integral a las víctimas
- Diseñar mecanismos eficaces y eficientes para asegurar que los destinatarios reciban ayuda humanitaria completa y oportunamente
- Implementar los esquemas especiales de acompañamiento y seguimiento a los hogares víctimas y contribuir en su inclusión en los distintos programas sociales que desarrolle el gobierno nacional
- Apoyar la adopción de medidas para evitar la ocurrencia de violaciones de Derechos Humanos e infracciones al Derecho Internacional Humanitario, y contribuir a neutralizar o a superar las causas y circunstancias que generan riesgo en el marco del conflicto armado interno
- Formular el plan de atención, asistencia y reparación integral para una víctima e iniciar la activación de las rutas de asistencia y reparación

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Garantizar el cumplimiento de las actividades establecidas en el plan de acción de la Unidad	50%	100%	31/12/2014	Cumplimiento del plan de acción	100%
Apoyar las acciones relacionadas con la formulación e implementación de los sistemas NTCGP 1000:2009 y MECI 1000:2005	50%	100%	31/12/2014	Acciones apoyadas frente acciones programadas	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

DARIO ECHEVERRY