



INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

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

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 02 del mes de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Secretaria General PAULA GAVIRIA BETANCUR, en adelante superior jerárquico, y ARTURO ZEA titular del cargo de DIRECTOR TERRITORIAL BOLIVAR, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 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.

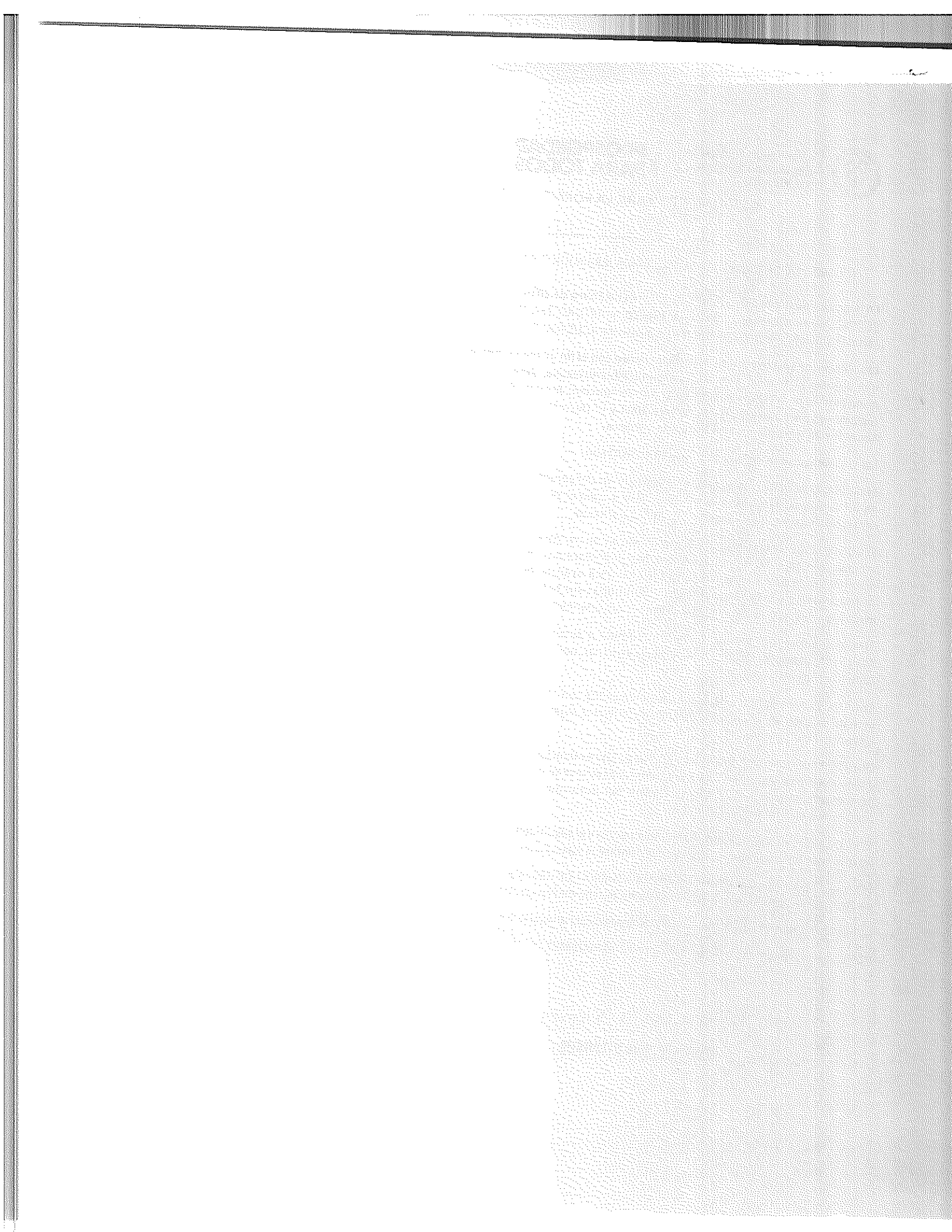
SEPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del DOS de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

OCTAVA: El presente ACUERDO DE GESTIÓN podrá ser ajustado o modificado de común acuerdo entre las partes.

NOVENA: En prueba de conformidad se firma el ACUERDO DE GESTIÓN:

PAULA GAVIRIA BETANCUR

ARTURO ZEA





FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

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

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

- Objetivo No. 1:** Brindar una respuesta integral a las víctimas para que sean y se sientan reparadas
- Objetivo No. 2:** Fortalecer la capacidad del Estado para dar respuesta a las emergencias humanitarias y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos
- Objetivo No. 3:** Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva
- Objetivo No. 4:** Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV
- Objetivo No. 5:** Coordinar que la oferta institucional esté implementado en territorio.
- Objetivo No. 8:** Implementar mecanismos de atención, asistencia y reparación integral eficientes y eficaces para las víctimas
- Objetivo No. 9:** Incorporar los enfoques diferenciales, de género y psicosocial en los procesos misionales.
- Objetivo No.11:** Contar con un sistema de información integral, para la trazabilidad de la víctima desde su declaración hasta su reparación.
- Objetivos de los Procesos a cargo:** Coordinar en el territorio los procesos misionales de la Unidad

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



Unidad para la Atención
y Reparación Integral
a las Víctimas

**PROSPERIDAD
PARA TODOS**

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

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



AMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2012-2014 y el Plan de Acción.			
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			

PAULA GAVIRIA BETANCUR

ARTURO ZEA SELANO

ARTURO ZEA

The first of these is the
 fact that the government
 has a long history of
 intervention in the
 economy. This has been
 done in a variety of
 ways, including
 price controls, subsidies,
 and direct ownership of
 key industries. The
 result has been a
 distorted market and
 inefficient allocation
 of resources.

)

)

)