



### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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

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

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

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 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

LUIS ALFONSO APARICIO REYES





## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO MANUEL DE LOS REYES PACHECO SALGADO

En la ciudad de Bogotá D.C., el Jueves día (2) del mes de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA BETANCUR, en adelante superior jerárquico, y MANUEL DE LOS REYES PACHECO SALGADO titular del cargo de DIRECTOR TERRITORIAL CORDOBA, 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

MANUEL DE LOS REYES PACHECO SALGADO

**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 para la Atención y Reparación integral para las víctimas

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Lograr la realización del máximo de los PAARIS asignados	10 %	Diligenciamiento del total de los PAARIS asignados	31/12/2014	PAARIS realizados/ PAARIS asignados	
Lograr el 100 en la entrega de las indemnizaciones administrativas asignadas	10 %	Entrega del total de las indemnizaciones asignadas	31/12/2014	Indemnizaciones entregadas / Indemnizaciones asignadas	
Implementación estrategia recuperación emocional grupal	10 %	Grupos conformados y encuentros realizados de recuperación emocional	31/12/2014	Grupos y encuentros realizados/ grupos y encuentros Programados	
Realización de Talleres de Educación Financiera	10 %	Ejecución de los talleres de educación financiera programados	31/12/2014	Talleres de educación financiera realizado / Talleres de Educación financiera programados	
Aprobación del Plan de Reparación Colectiva de la comunidad Leticia – Restituídos Santa Paula	10 %	Aprobación del Plan en el marco del CTJ del Municipio de Montería	31/12/2014	Plan de reparación colectiva comunidad Leticia aprobado en el marco del CTJ/ Plan de reparación colectiva comunidad Leticia formulado	
Presentación de tres (3) proyectos a la Unidad para las Víctimas por la Mesa Departamental y Mesas Municipales de Víctimas	10 %	Proyectos Presentados por las mesas como incentivo de la participación de las víctimas	31/12/2014	Proyectos elaborados/ Proyectos presentados	

*up*



Presentación de Proyectos de impacto regional por las entidades territoriales en el marco del mecanismo de cofinanciación	10 %	Proyecto presentado en el marco del mecanismo de cofinanciación	31/12/2014	Proyectos elaborados/ Proyectos presentados	
Identificación de la oferta institucional de los cinco municipios priorizados	10 %	Identificación de la oferta y registrada en la herramienta en línea MAARIV	31/12/2014	Identificación de la oferta/ Registro en herramienta MAARIV	
Realizar seguimiento a la construcción del Centro Regional Montería Córdoba	10 %	Construcción y funcionamiento del Centro regional de acuerdo a la programación definida en el convenio.	31/12/2014	Cronograma de actividades para la construcción y funcionamiento del centro regional ejecutado/ cronograma de actividades programadas	
Asesorar y Asistir técnicamente las entidades territoriales focalizadas para la formulación e implementación del plan de contingencia	10 %	Dos (2) Planes de contingencia formulados	31/12/2014	Asesoría y asistencia técnica entidades territoriales/ Planes de Contingencia formulados	

(\*) 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.			

*Handwritten mark*



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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 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

  
-----  
MANUEL DE LOS REYES PACHECO SALGADO.



Planeación

INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO MARIA DOLORES SANABRIA MURCIA

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Secretaria General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y MARIA DOLORES SANABRIA MURCIA titular del cargo de DIRECTOR(A) TERRITORIAL CAQUETA-HUILA, 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

MARIA DOLORES SANABRIA MURCIA



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 Limite	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.	25%	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	4010	
Coordinar y gestionar en territorio el proceso de acercamiento a través de la socialización de la Ley, de los Decretos - Ley étnicos y de la ruta de Reparación Colectiva étnica. * Velar por la participación de los sujetos étnicos en el proceso de reparación, concertando mediante la firma del Acta de voluntariedad	25%	Firma actas de voluntariedad para inicio de proceso de reparación colectiva	31-12-2014	2	



<p>* Apoyar procesos de socialización de la Estrategia de recuperación emocional buscando la generación de la demanda.</p> <p>*Liderar la identificación de municipios a focalizar y la puesta en marcha de la estrategia móvil.</p> <p>*Acompañar y apoyar al operador en la implementación de la estrategia bajo el liderazgo de la profesional psicosocial, participando en los encuentros de recuperación emocional y retroalimentando las acciones de los profesionales.</p> <p>* Liderar el seguimiento a la operación de la estrategia de recuperación emocional a nivel grupal que implementa el operador, de acuerdo al cumplimiento de metas.</p> <p>*Participar en los encuentros simbólicos de cierre de la estrategia de recuperación emocional a nivel grupal.</p>	25%	Víctimas con atención Psicosocial en la Estrategia de Recuperación Emocional a nivel grupal	31-12-2014	600	
Liderar en el territorio la implementación de la ruta de reparación colectiva étnica en las fases de caracterización del daño y formulación del plan	25%	Formular y diseñar Planes de reparación de sujetos étnicos	31-12-2014	1	

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.



### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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

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

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

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

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

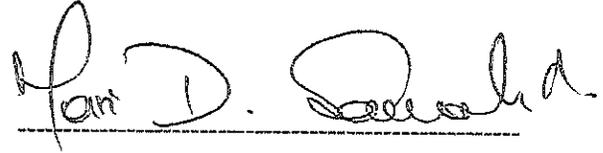


Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

AMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
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

  
\_\_\_\_\_  
MARIA DOLORES SANABRIA MURCIA





## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO OMAR ALONSO TORO SANCHEZ

En la ciudad de Bogotá D.C., el día DOS (02) del mes de ENERO de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y OMAR ALONSO TORO SANCHEZ titular del cargo de DIRECTOR TERRITORIAL EJE CAFETERO, 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

OMAR ALONSO TORO SANCHEZ



**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:					Evaluación de compromisos
Objetivos de los Procesos a cargo:					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar en el territorio los procesos misionales de la Unidad</li> </ul>					
Concertación de compromisos (*)					
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Identificación y documentación de los casos de las víctimas sujeto del proceso de reparación integral.	20	100% de Víctimas identificadas con documentadas adelantada	31/12/2014	Porcentaje de casos documentados	
Planes de retorno o reubicación formulados y aprobados en el marco del CTJT	20	6 planes gestionados conforme al procedimiento	31/12/2014	Numero de Planes aprobados	
Planes de Reparación Colectiva gestionados	20	100% de los Planes de Reparación Colectiva focalizados por el la Subdirección de RC gestionados conforme a la ruta.	31/12/2014	Numero de Planes aprobados	
Formación y/o socialización en Derechos Humanos, DIH y Marco de Justicia Transicional y su implementación dirigido a entidades públicas, privadas, integrantes del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas (SNARIV) y sociedad civil, bajo el marco de la Ley 1448 de 2011, sus decretos reglamentarios y decretos especiales requeridas.	20	Liderar junto con las partes interesadas los procesos de formación y capacitación requeridos tomando como referente los lineamientos entregados por la Unidad para las Víctimas desde el nivel nacional.	31/12/2014	Número de iniciativas ejecutadas	



Acompañamiento a las Mesas de Participación y articulación con el Ministerio Público conforme al Plan de Acción trazado por la Unidad para las Víctimas y el IIDH.	20	Propiciar la participación efectiva de las Víctimas a través de los espacios formales establecidos para ello. Posibilitar un mayor y mejor relacionamiento con el Ministerio Público para el fortalecimiento del proceso de participación.	31/12/2014	Porcentaje de cumplimiento	
--	----	--	------------	----------------------------	--

(\*) 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.			

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			



AMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
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

  
-----  
OMAR ALONSO TORO SANCHEZ



## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO PAULA ALEJANDRA GÓMEZ OSORIO

En la ciudad de Bogotá D.C., el dos día (02) del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Secretaria General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y PAULA ALEJANDRA GÓMEZ OSORIO titular del cargo de DIRECTORA TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA, 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 02 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

PAULA ALEJANDRA GÓMEZ OSORIO

FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN





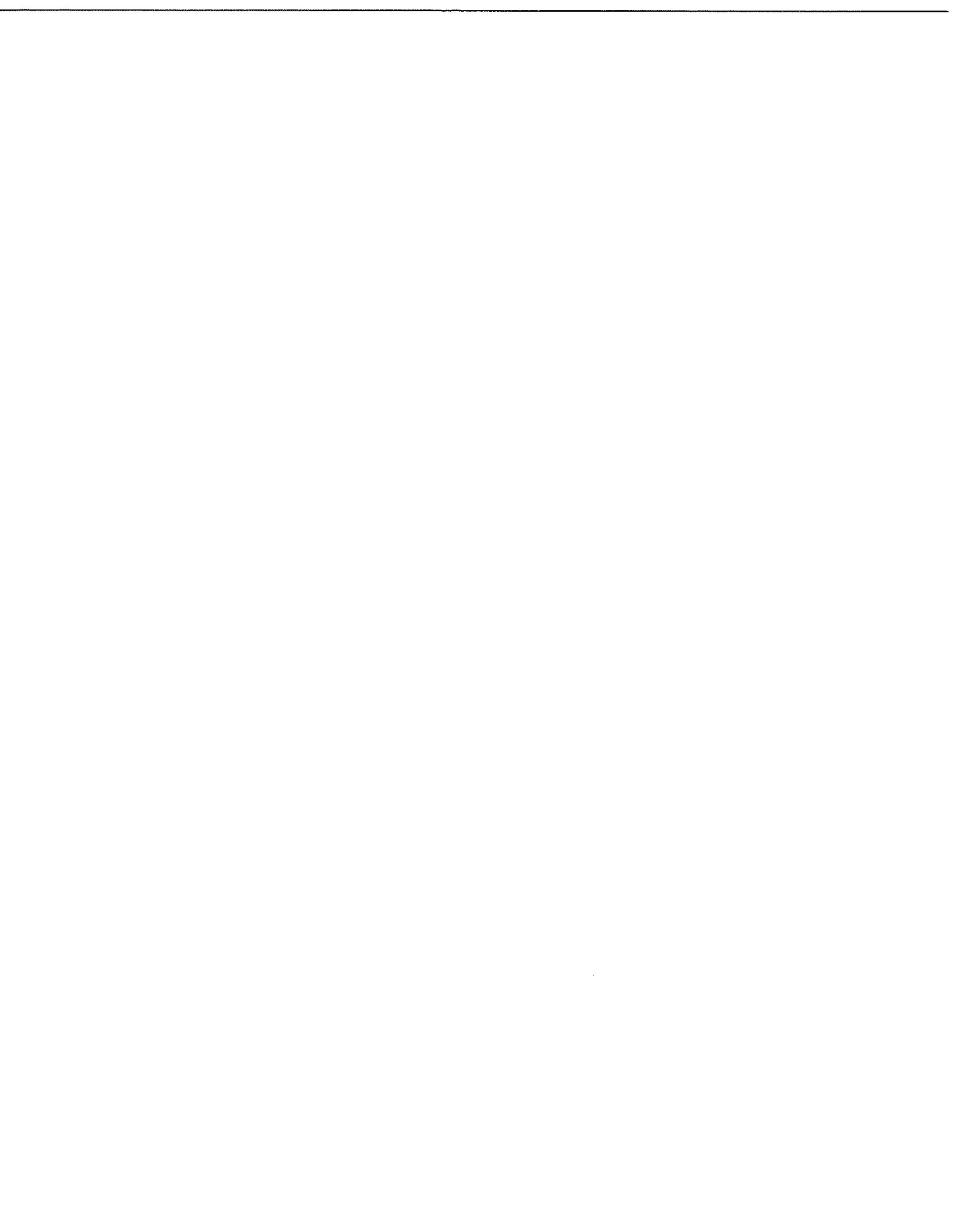
**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2012 – 2014:**

- 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
Gestionar 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.		100%: Víctimas contactadas con PAARI/ Víctimas Indemnizadas por vía administrativa y judicial.	31/12/2014	No de cartas entregadas / No de cartas asignadas  No de PAARIS construídos/# de PAARIS asignados	
Liderar en territorio la identificación y velar por la documentación de los casos de las víctimas sujeto del proceso de reparación integral.		Hechos de homicidio, desaparición forzada y lesiones con y sin incapacidad documentados	31/12/2014	No de casos documentados / No de casos remitidos a nivel nacional	
Acompañar la formulación de los Planes de Retorno y Reubicación territorial con la participación de la población Retornada o Reubicada y las entidades competentes - SNARIV.		7 Planes de retorno o reubicación formulados y aprobados en el marco del CTJT	31/12/2014	Planes de Retornos formulados	
Atender e identificar procesos de Retorno y Reubicación en los diferentes canales de solicitud y atención de la Unidad de víctimas		100% hogares identificados acompañados a través de la Ruta de retornos y reubicaciones	31/12/2014	# de Hogares acompañados en la Ruta de retorno y reubicación individual	
Liderar, apoyar y acompañar la implementación de la ruta de reparación colectiva étnica		Procesos de reparación colectiva étnicos acompañados	31/12/2014	Número de Procesos de reparación colectiva étnicos acompañados	





Liderar, apoyar y acompañar la implementación de la ruta de reparación para colectivos no étnicos		3 Planes de reparación colectiva no étnicos aprobados por el CTJT	31/12/2014	Número de Planes Aprobados en CTJT	
Brindar asistencia técnica a los entes territoriales para la construcción de los Planes de Contingencia		6 PDC asesorados y acompañados municipios focalizados	31/12/2014	No. de PDC asesorados y acompañados	
Realizar la coordinación del SNARIV para la atención de las emergencias humanitarias que se presenten en el territorio		100% emergencias humanitarias acompañadas	31/12/2014	Cantidad de emergencias Acompañadas / Total de emergencias ocurridas	
Desarrollar documentos informe (Ficha de verificación) con las acciones realizadas por la UARIV en atención a las recomendaciones consignadas en el IR/NS.		100% de Informes de Riesgo y Notas de Seguimiento Verificados, y en cumplimiento de las recomendaciones emitidas por Ministerio Público	31/12/2014	No de informes de verificación remitidos en respuesta a recomendaciones en el IR/NS	
Verificar e identificar los factores asociados a la ocurrencia de los hechos; diligenciar y remitir al nivel nacional el formato dispuesto por la SPAE para verificación de BDE		81 situaciones de Riesgo de violaciones de DDHH en el marco del conflicto armado, identificadas y verificadas en la Bitácora Diaria de Eventos de la UARIV	31/12/2014	No de BDE verificables que lleguen al territorio.	
Acompañar y asesorar las sesiones de las Mesas de Participación convocadas en los entes territoriales		Mesas de participación acompañadas y asesoradas	31/12/2014	No de sesiones de las mesas de participación acompañados	
Desarrollar acciones de fortalecimiento para los integrantes de las mesas de participación		Desarrollo de acciones de formación y fortalecimiento a integrantes de las mesas de participación	31/12/2014	No de acciones desarrolladas	
Liderar la formulación de propuestas en el marco de las iniciativas de medidas de satisfacción y la realización de las acciones de conmemoración		6 propuestas en el marco de las iniciativas de medidas de satisfacción desde y 6 acciones conmemorativas	31/12/2014	No de eventos aprobados/No de eventos realizados	
Liderar la notificación de la carta de dignificación a la hora de entregar la carta de indemnización de acuerdo con los lineamientos del grupo de satisfacción y psicosocial.		6013 cartas de dignificación entregadas	31/12/2014	No Cartas entregadas	





Conformación de grupos colaborativos para la implementación de la Estrategia de Recuperación Emocional a Nivel Grupal Móvil en los Municipios priorizados		700 personas atendidas con estrategia móvil en los municipios priorizados	31/12/2014	No de Personas Atendidas Estrategia de Recuperación Emocional a Nivel Grupal	
Generar espacios para la Transversalización del Enfoque Psicosocial, en el cual se socialicen las directrices del enfoque psicosocial y acción sin daño		20 procesos de transversalización del enfoque psicosocial	31/12/2014	No de Transversalizaciones realizadas	
Brindar asistencia técnica, apoyar la gestión y formulación de los proyectos presentados por los entes territoriales para acceder a oferta de recursos técnicos y financieros		100% de entes territoriales que han recibido asistencia técnica, apoyar la gestión y formulación de los proyectos	31/12/2014	No de entes territoriales con asistencia técnica	
Realizar jornadas de asistencia técnica para ajustes PAT - RUSICST		4 jornadas de asistencia técnica para ajustes PAT - RUSICST, coordinación de acciones con Enlaces de Víctimas y personeros	31/12/2014	No de Jornadas de asistencia técnica	
Realizar seguimiento a la construcción del Centro Regional Buenaventura		Seguimiento a la construcción del Centro Regional de Atención a Víctimas de Buenaventura	31/12/2014	No de comité técnicos y visitas de seguimiento	
Apoyar la ejecución y realizar seguimiento del funcionamiento del punto de atención Tuluá		Seguimiento a la ejecución y funcionamiento del punto de atención Tuluá	31/12/2014	No de Visitas de Seguimiento.	
Diligenciar PAARI del modelo de asistencia		100% víctimas con PAARI/víctimas focalizadas y asignadas desde el nivel nacional	31/12/2014	No víctimas focalizadas asignadas del nivel nacional con PAARI	
Realizar Jornadas de atención como estrategia complementaria a los Centros Regionales y Puntos de Atención		Ejecución de jornadas de atención y orientación a víctimas en los diferentes entes territoriales	31/12/2014	No de jornadas de atención a víctimas realizadas	
Participar y liderar acciones dirigidas a poblaciones sujetos de protección constitucional		Participación y gestión de acciones dirigidas poblaciones sujetos de protección constitucional	31/12/2014	No de acciones dirigidas poblaciones sujetos de protección constitucional	





Coordinar desde el territorio la notificación a las víctimas sobre la decisión de inclusión o no en el RUV		100% de Notificaciones que lleguen a territorio	31/12/2014	Número total de actos administrativos notificados / Número total de actos administrativos emitidos	
--	--	---	------------	--	--

(\*) 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.			

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

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.			





Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

AMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
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

*Paula GOM*  
-----  
PAULA ALEJANDRA GÓMEZ OSORIO





## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO RAMON ALBERTO RODRIGUEZ ANDRADE

En la ciudad de Bogotá D.C., el 02 de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Secretaria General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y RAMON ALBERTO RODRIGUEZ ANDRADE titular del cargo de Subdirector técnico de Prevención y Atención de emergencias, 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

RAMON ALBERTO RODRIGUEZ ANDRADE



**FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN**

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

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

- Brindar una respuesta integral a las víctimas para sean y se sientan reparadas.
- Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva.
- Fortalecer la capacidad del Estado para dar respuesta a las emergencias humanitaria y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos.
- 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.

**Objetivos de los Procesos a cargo:**

- Implementar mecanismos de atención, asistencia y reparación integral eficientes y eficaces para las víctimas.
- Fortalecer la capacidad del Estado para dar respuesta a las emergencias humanitaria y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	% de cumplimiento
Brindar la ayuda humanitaria a los afectados por hechos diferentes al desplazamiento forzado	50	Entregar Ayuda Humanitaria para víctimas de hechos diferentes al desplazamiento	31/12/2014	Solicitudes colocadas / Total de solicitudes avaladas	
Realizar acciones de contribución a la prevención de nuevas violaciones a los Derechos Humanos	50	Atender las emergencias en el marco del conflicto armado atendidas	31/12/2014	(Emergencias atendidas / emergencias presentadas)*100	
Apoyar proyectos de infraestructura social y comunitaria en el marco de la prevención	50	Municipios focalizados con proyectos ejecutados	31/12/2014	Cantidad de municipios focalizados con proyectos ejecutados	



Apoyar proyectos de complementariedad alimentaria (insumos agrícolas y/o agropecuarios)	50	Proyectos ejecutados que cumplen con los requisitos	31/12/2014	Proyectos Ejecutados / Proyectos Aprobados	
Identificar y gestionar información de riesgo de violaciones de DH para la participación en escenarios de coordinación para la prevención	50	Casos gestionados en espacios de coordinación para la prevención	31/12/2014	Casos gestionados / Casos identificados	
Entrega de atención humanitaria inmediata en corresponsabilidad con los entes territoriales	50	Municipios apoyados para brindar atención humanitaria en la inmediatez (AHI)	31/12/2014	Número de municipios apoyados para brindar AHI / Número de municipios que realizan solicitudes de apoyo de AHI	
Brindar asesoría y asistencia técnica a municipios para la formulación e implementación del plan de contingencia incorporando el enfoque diferencial y de género	50	Municipios que cuentan con asesoría y asistencia técnica para la formulación e implementación del plan de contingencia		No. de nuevos municipios que cuentan con asesoría y asistencia técnica para la formulación e implementación del plan de contingencia	

(\*) 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.			



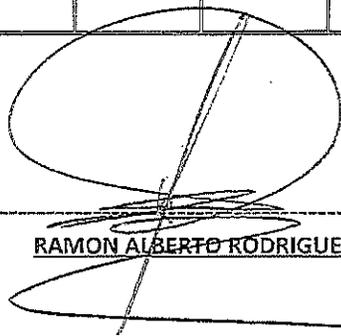
Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

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

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

  
RAMON ALBERTO RODRIGUEZ ANDRADE



## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO RICARDO ANDRÉS MOLINA SUAREZ

En la ciudad de Bogotá D.C., el veinticuatro (24) del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y RICARDO ANDRÉS MOLINA SUAREZ titular del cargo de SUBDIRECTOR DE COORDINACIÓN NACIÓN TERRITORIO, 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 veinticuatro (24) 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

RICARDO ANDRÉS MOLINA SUAREZ



**FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN**

Entidad: UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS Fecha: 24/ENERO/2014

**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCIÓN 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:**

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.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Suscribir compromisos de cofinanciación (Convenios)	8%	100% de convenios suscritos para la asignación de recursos de cofinanciación a proyectos seleccionados	31 de diciembre	(Número de proyectos seleccionados que cuentan con convenios suscritos para su ejecución / Número de Proyectos seleccionados)*100	
Implementar la estrategia de socialización para la cofinanciación de proyectos	6%	1.134 entidades territoriales que participaron en la estrategia de socialización para la cofinanciación de proyectos	31 de diciembre	Número de entidades territoriales que participaron en la estrategia de socialización para la cofinanciación de proyectos	
Implementar una estrategia de fortalecimiento para la asistencia técnica en la formulación y ejecución de proyectos a cofinanciar	6%	100% de solicitudes de asistencia técnica en formulación y ejecución de proyectos atendidas	31 de diciembre	(Número de solicitudes de asistencia técnica en formulación y ejecución de proyectos atendidas / Número de solicitudes de asistencia técnica en formulación y ejecución de proyectos recibidas)*100	
Recepcionar las propuestas de cofinanciación de las entidades territoriales	6%	100% de proyectos radicados en el banco de proyectos	31 de diciembre	(Número de proyectos radicados / Número de proyectos recibidos)*100	
Realizar la verificación de requisitos habilitantes para la cofinanciación de proyectos	6%	100% de proyectos con verificación de requisitos habilitantes	31 de diciembre	(Número de proyectos con verificación de requisitos habilitantes / Número de proyectos recibidos a través de la estrategia de cofinanciación)*100	
Realizar la priorización de los proyectos de inversión a cofinanciar	6%	100% de proyectos con criterios de priorización aplicados	31 de diciembre	(Número de proyectos con viabilidad y con aplicación de criterios de priorización / Número de proyectos con viabilidad técnica, legal, financiera, social y ambiental)*100	
Realizar la evaluación de los proyectos de inversión a cofinanciar	6%	100% de proyectos con evaluación técnica, legal, financiera, social y ambiental	31 de diciembre	(Número de proyectos evaluados / Número de proyectos verificados con cumplimiento de los requisitos habilitantes)*100	



Realizar jornadas de asistencia técnica a entidades territoriales	6%	1.134 Entidades territoriales asistidas técnicamente	31 de diciembre	Número de entidades territoriales asistidas técnicamente	
Realizar el seguimiento técnico y financiero a la ejecución de los proyectos	6%	100% de seguimiento a proyectos cofinanciados	31 de diciembre	(Número de proyectos cofinanciados con seguimiento / Número de proyectos cofinanciados)*100	
Realizar acciones de incidencia para que los temas de interés de la Unidad sean discutidos en CTJT y permitan articular los procesos misionales en el Territorio.	8%	100% de CTJT funcionando para articular los procesos misionales de la Unidad en el Territorio	31 de diciembre	(Número de CTJT funcionando para articular los procesos misionales de la Unidad/Número de CTJT instalados en donde existan procesos misionales de la Unidad)*100	
Desarrollar mecanismos para la efectiva socialización de información a las entidades territoriales	8%	20 Mecanismos de socialización de la información que permitan la comunicación fluida con las entidades territoriales	31 de diciembre	Número de mecanismos de socialización de información desarrollados	
Brindar asesoría y asistencia técnica a entidades territoriales para acceder a la oferta de recursos técnicos y financieros	6%	100% de entidades territoriales con asistencia técnica para acceder a oferta de recursos técnicos y financieros	31 de diciembre	(Número de solicitudes de asistencia técnica atendidas / Número de solicitudes de asistencia técnica recibidas)*100	
Operar el ciclo del RUSICST para el reporte de las entidades territoriales	8%	100% de entidades cumpliendo ciclo de Rusicst	31 de diciembre	(Número de entidades reportando en cada semestre/Número total entidades)*100	
Efectuar la operación del RUSICST en el marco del sistema de seguimiento del sistema de corresponsabilidad	8%	100% de Entidades Territoriales con Plan de mejoramiento suscrito	31 de diciembre	(Número de entidades territoriales con plan de mejoramiento/ Número de entidades territoriales objeto de plan de mejoramiento según información del RUSICST)*100	
Desarrollar la herramienta que permita hacer seguimiento a los planes de acción territorial y evidencie la inclusión de los enfoques diferenciales	6%	1 Herramienta desarrollada	31 de diciembre	Herramienta desarrollada	

(\*) 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.			

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 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**

*Ricardo Molina*

-----  
**RICARDO ANDRÉS MOLINA SUAREZ**



## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA BETANCUR Y EL GERENTE PÚBLICO SHEILA SANIN POMBO

En la ciudad de Bogotá D.C., el 02 de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y SHEILA SANIN POMBO titular del cargo de DIRECTORA TERRITORIAL MAGDALENA, 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

SHEILA SANIN POMBO





**FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN**

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

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

- Brindar una respuesta integral del Estado encaminada a que las víctimas se sientan reparadas.
- 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:**

- Desarrollar en el territorio los procesos misionales de la Unidad para la Atención y Reparación Integral para las Víctimas

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Limite	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	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%	1035 víctimas orientadas a la buena inversión de los recursos	Dic 31/2014	Víctimas orientas en la adecuada inversión de los recursos de la indemnización administrativa	
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.	20%	13 planes de retorno	Dic 31/2014	Planes de retorno o reubicación formulados y aprobados en el marco del CTJT	



Liderar y gestionar en territorio las convocatorias y logística de los Talleres, para llevar a cabo el seguimiento de los planes de trabajo de las mesas de participación del orden municipal, distrital, departamental y nacional construidos en el marco de la Resolución 0388 de 2013	20%	31	Dic 31/2014	Talleres a los miembros de los comités de la mesas departamentales, distrital y nacional por hecho victimizante y por enfoque diferencial fortalecidos	
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 el apoyo).	20%	100% de los municipios que lo soliciten	Dic 31/2014	Porcentaje de Entidades territoriales 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.			

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			



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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores; articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 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

*Sheila Sanin Pombo*

SHEILA SANIN POMBO





## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO SOLANGIE GARZON TORRES

En la ciudad de Bogotá D.C., el jueves día (02) del mes de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Secretaria General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y SOLANGIE GARZON TORRES titular del cargo de DIRECTOR(A) TERRITORIAL, 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

SOLANGIE GARZON TORRES

FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN



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

- Mitigar el impacto de la violencia sobre la población víctima del conflicto armado a través de acciones que mejoren la oportunidad de atención en la inmediatez.
- Decidir sobre la inclusión o no en el Registro Único de Víctimas, de las personas que declaran por los hechos victimizantes estipulados en la Ley 1448 de 2011.
- Coordinar y articular a las Entidades del orden nacional y territorial que conforman el Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas para la implementación de la política pública de prevención, protección, atención, asistencia y reparación integral.

Establecer los mecanismos necesarios para recepcionar, gestionar y hacer seguimiento a todas aquellas solicitudes de los ciudadanos, que ingresan por los diferentes canales de atención a nivel nacional. Así mismo.

establecer métodos que permitan medir el nivel de satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios

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

- Garantizar la participación efectiva de las víctimas en el diseño, implementación, ejecución y seguimiento al cumplimiento de la ley los planes, proyectos y programas que se creen con ocasión de la misma. Y que, además, garantizar la disposición de los medios e instrumentos necesarios para la elección de sus representantes en las instancias de decisión y seguimiento previstas en esta ley, el acceso a la información, el diseño de espacios de participación adecuados para la efectiva participación de las víctimas en los niveles nacionales, departamentales y municipal.
- Articular a las diferentes áreas de la UARIV y a las entidades del orden nacional, territorial, los organismos de cooperación internacional y las organizaciones de sociedad civil para facilitar el flujo eficiente de información que garantice los insumos necesarios para el diseño, implementación y evaluación de la política pública de asistencia, atención y reparación integral a las víctimas siguiendo la normatividad legal vigente establecida por el Gobierno Nacional.

**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
Brincar una respuesta integral a las víctimas para que sean y se sientan reparadas	20	Gestionar y coordinar el adecuado cumplimiento de la ruta de reparación integral en el territorio de acuerdo a la línea técnica determinada por el nivel central.	31/12/2014	Víctimas Indemnizadas por vía administrativa y judicial *100 / No total de asignaciones de reparación determinadas en el nivel central para el territorio	
Fortalecer la capacidad del Estado para dar respuesta a las emergencias humanitarias y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos	20	Gestionar y coordinar en el territorio las acciones necesarias para dar respuesta a las emergencias humanitarias y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos.	31/12/2014	Acciones ejecutadas para dar respuesta a las emergencias humanitarias y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos en el territorio *100/ Acciones programadas para dar respuesta a las emergencias humanitarias y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos en el territorio	



Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva	10	Gestionar y coordinar en el territorio las acciones necesarias para Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva.	31/12/2014	No de mesas de participación que reciben acompañamiento técnico de la DT *100/ No total de mesas de participación conformadas	
Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV	20	Gestionar y coordinar en el territorio la estrategia integral para la movilización del SNARIV.	31/12/2014	No de CJT en los cuales se brindó asistencia técnica por parte de la DT *100/ No de CJT convocados en el territorio	
Coordinar que la oferta institucional esté implementada en territorio.	10	Gestionar y coordinar en el territorio que la oferta institucional esté implementada en territorio.	31/12/2014	Oferta divulgada e implementada en el territorio *100/ Oferta institucional definida	
Implementar mecanismos de atención, asistencia y reparación integral eficientes y eficaces para las víctimas	10	Gestionar y coordinar en el territorio los mecanismos de atención, asistencia y reparación integral para las víctimas.	31/12/2014	No de mesas de seguimiento a los mecanismos de atención, asistencia y reparación integral para las víctimas *100/ No de mesas de seguimiento programadas	
Contar con un sistema de información integral, para la trazabilidad de la víctima desde su declaración hasta su reparación.	10	Gestionar y coordinar en el territorio el adecuado uso de los sistemas de información integral.	31/12/2014	Número total de actos administrativos notificados / Número total de actos administrativos emitidos	

(\*) 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.			



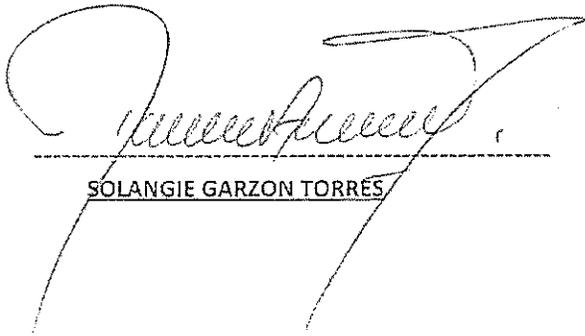
Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 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

  
-----  
SOLANGIE GARZON TORRES

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE LA DIRECTORA GENERAL PAULA GAVIRIA BETANCUR, SUPERIOR JERÁRQUICA Y LA DIRECTORA TERRITORIAL CESAR GUAJIRA JUANA B. RAMIREZ GUTIERREZ GERENTE PÚBLICO.

En la ciudad de Bogotá D.C., el día dos (02) del mes de Enero de 2014, se reúnen, la titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA BETANCUR, en adelante Superior Jerárquico, y JUANA BAUTISTA RAMIREZ GUTIERREZ titular del cargo de DIRECTORA TERRITORIAL CESAR GUAJIRA, 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.

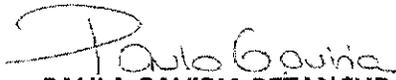
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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



**JUANA B. RAMIREZ GUTIERREZ**  
Directora Territorial Cesar Guajira



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

- \* 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 reparación integral eficientes y eficaces para las víctimas
- \* Lograr una ejecución Presupuestal óptima, eficiente y transparente.
- \* Buscar y gestionar nuevos recursos que apoyen la labor misional de la entidad
- \* Fortalecer la capacidad del Estado para dar respuesta a las emergencias humanitaria y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos
- \* 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
- \* Brindar una respuesta integral a las víctimas para sean y se sientan reparadas.
- \* 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 para la Atención y Reparación Integral para las Víctimas

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
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 la población víctima	12/31/2014	Jornadas interinstitucionales	
Realizar alianzas estratégicas con organizaciones publico/privadas en el territorio que contribuyan a elevar el impacto de las intervenciones de la entidad	5	Generar mayor eficacia en los proyectos de inclusión social a la población objeto	12/31/2014	Comités Municipales y Departamentales	
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	12/31/2014	Porcentaje de percepción favorable de la atención.	



Coordinar la articulación de la oferta de programas y proyectos de la entidad con la oferta local	5	Lograr la participación de las entidades territoriales en la incorporación de los objetivos del sector de la Inclusión Social.	12/31/2014	Comités Municipales y Departamentales	
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.	12/31/2014	Número de actividades desarrolladas	
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.	12/31/2014	Número de talleres de retroalimentación	
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	12/31/2014	Jornadas interinstitucionales	
Gestionar nuevos recursos que apoyen la labor institucional de la Entidad	10	Fortalecer la calidad de la atención y garantizar la integralidad de la misma.	12/31/2014	Número de alianzas logradas con las entidades públicas o privadas	
Facilitar el acceso al Sistema de información integral, que permita la trazabilidad de la Brindar una asesoría Porcentaje de víctima desde su declaración Hasta su reparación.	10	Brindar una asesoría y ayuda integral a las víctimas para que sean y sientan reparadas.	12/31/2014	Porcentaje de percepción favorable de la atención	
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.	12/31/2014	Proyectos Dinamizadores Ejecutados	
Liderar en el 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.	12/31/2014	Planes Integrales de Reparación Colectiva aprobados por el CTJT	

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.



**COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES**

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

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

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

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

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**  
Directora General  
Superior Jerárquico

  
**JUANA RAMIREZ GUTIERREZ**  
Directora Territorial  
Gerente Público





## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

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

En la ciudad de Bogotá D.C., el día (02) del mes de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y CARLOS ERNESTO JARAMILLO BARRERO titular del cargo SUBDIRECTOR TÉCNICO GRADO 21, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2012 - 2014; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

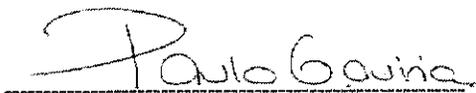
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

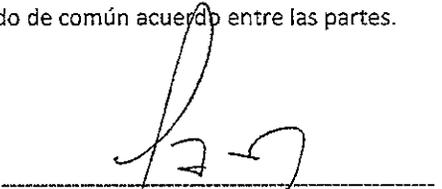
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

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

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

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

  
\_\_\_\_\_  
**PAULA GAVIRIA**

  
\_\_\_\_\_  
**CARLOS ERNESTO JARAMILLO BARRERO**



**FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN**

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

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

Objetivos de los Procesos a cargo:

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

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



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

(\*) 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.			

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			

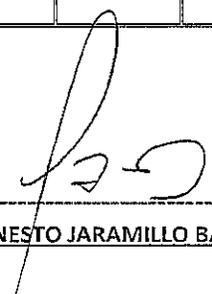


Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2012-2014 y el Plan de Acción.			
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

  
-----  
CARLOS ERNESTO JARAMILLO BARRERO



## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

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

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y CAROLINA ALBORNOZ HERRÁN titular del cargo de SUBDIRECTOR(A) TÉCNICO DE REPARACIÓN COLECTIVA, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2012 - 2014; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

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

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

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

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

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

PAULA GAVIRIA

CAROLINA ALBORNOZ HERRÁN



**FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN**

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

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

- Brindar una respuesta integral a las víctimas para que sean y se sientan reparadas.
- Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva.
- Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV.
- Coordinar que la oferta institucional esté implementada en territorio.
- Buscar y gestionar nuevos recursos que apoyen la labor misional de la entidad.
- Incorporar los enfoques diferenciales, de género y psicosocial en los procesos misionales

**Objetivos de los Procesos a cargo:**

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

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

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

**COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES**



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

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

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

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 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

CAROLINA ALBORNOZ HERRÁN





## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

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



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	
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 con seguimiento a su ejecución/ No. De actividades a cargo de las Subdirecciones de participación, Coordinación Técnica del SNARIV y Coordinación Nación Territorio 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.			
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			

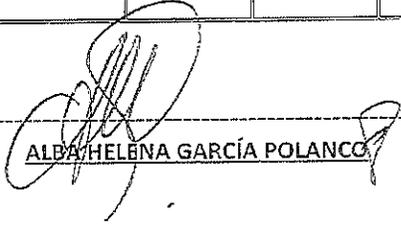


Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2012-2014 y el Plan de Acción.			
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 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 SARA SADOVNIK MORENO

En la ciudad de Bogotá D.C., el día (02) del mes de ENERO de 2014, se reúnen, PAULA GAVIRIA BETANCUR, en adelante superior jerárquico, titular del cargo de DIRECTOR(A) GENERAL, y Sara Sandovnik Moreno en adelante gerente público, en el cargo de SECRETARIA GENERAL 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

SARA SANDOVNIK MORENO

**FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN**



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

- Lograr una ejecución presupuestal óptima, eficiente y transparente.
- Fortalecer los procesos internos de la Unidad.
- Implementar mecanismos de atención, asistencia y reparación integral eficiente y eficaz para las víctimas.

**Objetivos de los Procesos a cargo:**

- Planear, organizar, ejecutar y controlar las acciones relacionadas con la administración y el desarrollo del Talento Humano al servicio de la Unidad, en pro del mejoramiento continuo, la satisfacción del personal y el desarrollo institucional, que permita contar con servidores idóneos y competentes, en un ambiente cálido de trabajo, para atender la misión y objetivos de la Entidad.
- Formular, diseñar, elaborar, implementar y controlar las estrategias de atención y disponer de los mecanismos necesarios para orientar, informar, registrar y escalar las solicitudes y requerimientos que llegan a través de los diferentes canales de atención, evaluando la gestión adelantada por las áreas, garantizando la seguridad de la información y midiendo la satisfacción de los servicios recibidos por los ciudadanos y las víctimas.
- Adelantar estrategias de prevención y sensibilización frente a conductas disciplinariamente relevantes, así como determinar la responsabilidad de los funcionarios y/o contratistas en la incursión de conductas disciplinariamente relevantes, mediante el adelantamiento de procesos administrativos que permitan determinar la responsabilidad disciplinaria de un funcionario vinculado a la Entidad que pueda estar incurso en conductas que eventualmente constituyan una falta disciplinaria.
- Adelantar las diferentes modalidades de selección para la adquisición de bienes y servicios requeridos para el desarrollo y cumplimiento de la misión y operación de la entidad, a través de la celebración de contratos y/o convenios, de conformidad con lo señalado en la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, sus decretos reglamentarios y demás leyes que se apliquen en materia contractual
- Adelantar todas las gestiones relacionadas con la ejecución de la apropiación de partidas presupuestales, autorizadas para el cumplimiento del objetivo misional de la entidad, acatando los requisitos y procedimientos establecidos en la normativa vigente
- Garantizar de manera eficiente la planeación, producción, recepción, distribución, trámite, consulta, organización, valoración, conservación y preservación de los documentos de archivo en su soporte físico y electrónico dentro de las tres fases de archivo.

Concertación de compromisos (\*)

Evaluación de  
compromisos



Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	% de cumplimiento
<ul style="list-style-type: none"><li>Realizar seguimiento oportuno a la Ejecución presupuestal.</li></ul>	10	80% cumplimiento del plan anual de adquisiciones.	31-12-2014	Porcentaje de avance x100/porcentaje de cumplimiento programado	
<ul style="list-style-type: none"><li>Lograr una mínima reserva presupuestal, por debajo de lo permitido por Ley.</li></ul>	20	110% cumplimiento	31-12-2014	Cumplimiento superior/ porcentaje lo ordenado por Ley	
Lograr la implementación de una herramienta tecnológica que permita la sistematización del PAA y de la solicitud de CDPs	10	100% cumplimiento	31-12-2014	Porcentaje de avance/porcentaje de cumplimiento programado	
<ul style="list-style-type: none"><li>Lograr la liquidación del 90% de los contratos subrogados del DPS.</li></ul>	10	100% cumplimiento	31-12-2014	Porcentaje de avance/ porcentaje de cumplimiento programado	
Implementar la radicación y digitalización en las 38 dependencias del Nivel Central y en las 20 Territoriales	10	90% cumplimiento	31-12-2014	Porcentaje de avance/ porcentaje de cumplimiento programado	
Descentralizar las actividades de bienestar social a las Direcciones Territoriales	20	90% cumplimiento	31-12-2014	Porcentaje de avance/ porcentaje de cumplimiento programado	
<ul style="list-style-type: none"><li>Realizar capacitaciones y campañas preventivas del proceso disciplinario a nivel Central y Territorial, tendientes a lograr el conocimiento en esta materia de los colaboradores de la Unidad y la total transparencia en el actuar de todos.</li></ul>	10	100% cumplimiento	31-12-2014	Porcentaje de avance/ porcentaje de cumplimiento programado	



<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliar la cobertura de Servicio al Ciudadano a través de medios virtuales. ( página Web)</li> </ul>	10	100% cumplimiento	31-12-2014	Porcentaje de avance/ porcentaje de cumplimiento programado	

(\*) Los compromisos pactados tienen formulación común, sin embargo la especificidad se encuentra en los contenidos de los Planes Institucionales de acuerdo a las actividades y metas definidas para cada una de las Dependencias.

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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

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

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

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			



Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
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

  
-----  
SARA SANDOVNIK MORENO.





## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO MARÍA EUGENIA MORALES CASTRO

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 MARIA EUGENIA MORALES CASTRO titular del cargo de DIRECTORA TÉCNICA DE REPARACIÓN, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 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.

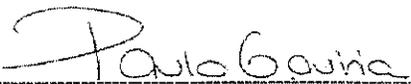
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

  
\_\_\_\_\_  
MARÍA EUGENIA MORALES CASTRO

FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN



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

- **OBJETIVO N° 1:** Brindar una respuesta integral a las víctimas para que sean y se sientan reparadas.
- **OBJETIVO N° 2:** Fortalecer la capacidad del Estado para dar respuesta a las emergencias humanitarias y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos.
- **OBJETIVO N° 3:** Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva.
- **OBJETIVO N° 4:** Poner en marcha conjuntamente con las entidades (nacionales y territoriales) una estrategia integral para la movilización del SNARIV.
- **OBJETIVO N° 7:** Buscar y gestionar nuevos recursos que apoyen la labor misional de la entidad.
- **OBJETIVO N° 8:** Implementar mecanismos de atención, asistencia y reparación integral eficientes y eficaces para las víctimas.
- **OBJETIVO N° 9:** Incorporar los enfoques diferenciales, de género y psicosocial en los procesos misionales.
- **OBJETIVO N° 10:** Fortalecer los procesos internos de la Unidad.
- **OBJETIVO N° 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:**

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

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	% de cumplimiento
Acompañar a los Niños, Niñas y Adolescentes Víctimas en su plan de reparación individual	7,7%	5.256	dic-14	Niños, Niñas y Adolescentes Víctimas acompañadas en su plan de reparación individual	
Diseñar e implementar la transversalización del enfoque diferencial y de género en las medidas de reparación.	7,7%	100%	dic-14	Implementación de la transversalización del enfoque diferencial y de género en las medidas de reparación	
Implementar una estrategia de pedagogía social para la acción.	7,7%	71%	dic-14	Primera fase: Diseño de la Estrategia de Pedagogía Social	
Ajustar e implementar los criterios en materia de Garantías de no repetición en cumplimiento de lo estipulado por el Subcomité de Prevención, Protección y Garantías de no Repetición.	7,7%	100%	dic-14	Documento técnico de lineamientos avalado por el Subcomité de Prevención, Protección y Garantías de no Repetición.	



Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Otorgar gradual y progresivamente la medida de Indemnización por vía administrativa y judicial a las víctimas del conflicto interno armado.	7,7%	100.230	dic-14	Víctimas Indemnizadas por vía administrativa y judicial	
Realizar acciones en el marco de las Medidas de Satisfacción en la Ruta de Reparación Individual	7,7%	100%	dic-14	Plan de implementación de Medidas de satisfacción en la Ruta de Reparación Individual	
Efectuar acompañamiento e implementar medidas de satisfacción en los sujetos de reparación colectiva	7,7%	100%	dic-14	Acompañamiento en la formulación e implementación de Medidas de satisfacción en Sujetos de Reparación Colectiva	
Realizar acompañamiento psicosocial mediante acciones focales, a las necesidades de las víctimas que emerjan del proceso de acceso a justicia, o a reparaciones por la vía administrativa	7,7%	500	dic-14	Víctimas que reciben acompañamiento psicosocial mediante acciones focales	
Implementar medidas de Rehabilitación comunitaria y reconstrucción del tejido social en los SRC	7,7%	150	dic-14	Sujetos de reparación colectiva con medidas de Rehabilitación comunitaria y reconstrucción del tejido social	
Procesos de retorno o reubicación con planes formulados **	7,7%	100%	dic-14	Planes de Retorno y/o Reubicación Formulados	
Adelantar acciones para la consecución de recursos adicionales a los del presupuesto general, a través de convenios y/o producto de la enajenación de bienes	7,7%	4.000	dic-14	Recursos adicionales a los del presupuesto general generados a través de convenios y/o producto de la enajenación de bienes (millones de \$)	



Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Formular y diseñar planes de reparación colectivos correspondientes a sujetos de reparación étnicos y no étnicos	7,7%	104	dic-14	Planes de reparación integral colectiva con daños, medidas, acciones definidas y plan financiero aprobados	
Brindar acompañamiento a incidentes de identificación de afectaciones y sentencias y procesos judiciales en el marco de Justicia y Paz	7,7%	100%	dic-14	Acompañar el cien por ciento de los incidentes de identificación de afectaciones y sentencias judiciales en el marco de justicia y paz	

(\*) 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.			

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			



Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
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

*María Eugenia Morales*

-----  
MARÍA EUGENIA MORALES CASTRO





Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

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

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de Enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y JOSE ORLANDO CRUZ titular del cargo de SUBDIRECTOR DE VALORACION Y REGISTRO DE LA DIRECCION DE REGISTRO Y GESTION DE LA INFORMACION, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen con el fin de dar cumplimiento a la Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones" Título VIII De los principios de la Gerencia Pública en la Administración; Artículo 50 Acuerdo de Gestión y su Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998"; Título VIII Gerencia Pública; Artículos 102 al 109 Acuerdos de Gestión para los Gerentes Públicos.

Las cláusulas que regirán el presente ACUERDO son:

PRIMERA: El ACUERDO implica la voluntad expresa del gerente público de trabajar permanentemente por el mejoramiento continuo de los procesos, asegurar la transparencia y la calidad de los productos y servicios orientados a lograr la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete a trabajar para la atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado, con garantía de no repetición, con el compromiso de reconocer a las víctimas su condición y dignificarla a través de la materialización de sus derechos constitucionales y a alcanzar los resultados definidos en el Mapa Estratégico 2012 - 2014; así mismo, se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales en una organización que aprende orientada a resultados.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, dando las instrucciones, definiendo las políticas y suministrando la información y los recursos necesarios para el cumplimiento de lo pactado.

CUARTA: Cuando se trate de proyectos financiados con recursos de inversión, la concreción de los compromisos asumidos por el gerente público en el presente ACUERDO, quedará sujeta a la disponibilidad de los recursos presupuestales necesarios para la ejecución de los mismos.

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

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

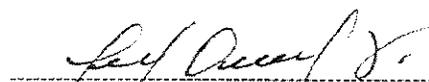
SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del DOS de ENERO de 2014 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2014, teniendo en cuenta que se adelantó el ciclo de Planeación Estratégico.

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

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



PAULA GAVIRIA



JOSE ORLANDO CRUZ



Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

**FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN**

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

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

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

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

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

(\*) 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**



Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

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

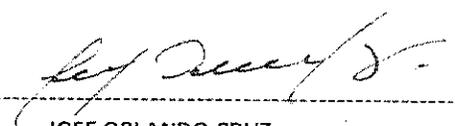
**COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º**

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

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 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**

  
-----  
**JOSE ORLANDO CRUZ**





## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO OSCAR DAVID GAVIRIA SERNA

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 02 del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y OSCAR DAVID GAVIRIA SERNA titular del cargo de DIRECTOR TERRITORIAL PUTUMAYO, 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

OSCAR DAVID GAVIRIA SERNA



Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

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

VECTOR ESTRATEGICO	OBJETIVO ESTRATEGICO
Acción transformadora	Brindar una respuesta integral a las víctimas para que sean y se sientan reparadas
Condiciones del Servicio	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
Financiera	Lograr una ejecución presupuestal óptima, eficiente y transparente.
	Buscar y gestionar nuevos recursos que apoyen la labor misional de la entidad
Procesos	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
Aprendizaje, Crecimiento e Infraestructura	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



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 Unidad

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Asegurar que los términos de los proyectos de inversión en el área de Prevención, Asistencia y Atención y Reparación Integral requeridos por los entes territoriales, se aprueben	20%	Asistencia técnica y orientación para la gestión de los proyectos	Julio 2014	No. Proyectos aprobados/ No. proyectos presentados	
Garantizar la construcción de la escuela de Emergencia en el mpio del valle del Guamuez	20%	Escuela de Emergencia construida, dotada y en funcionamiento	Septiembre 2014	No. Proyectos infraestructura construidos/ No. Proyectos infraestructura a construir	
Avanzar en la estructuración de los Planes de Reparación Colectiva en correspondencia con las fases previstas en cada proceso.	15%	Fases de los Planes de Reparación Colectiva debidamente formuladas	Noviembre 2014	No de Planes SRC formulados/No de Planes SRC por formular	
Avanzar en la estructuración de los Planes de Reparación Colectiva ETNICOS en correspondencia con las fases previstas en cada proceso.	15%	Fases de los Planes de Reparación Colectiva ETNICOS debidamente formuladas	Noviembre 2014	No de Planes SRC ETNICOS formulados/No de Planes SRC ETNICOS por formular	
Coordinación del SNARIV Regional para la implementación de los planes de Retorno en el marco de los procesos de Restitución de Tierras	20%	Familias retornadas con esquemas especiales de acompañamiento.	Noviembre 2014	No. Flias con fallo de restitución de tierra Acompañadas/ No. Flias con fallo de restitución de tierra.	
Impulsar un mayor número de reparaciones activas en la territorial	10%	Mayor número de personas indemnizadas	Noviembre 2014	No. Personas indemnizadas/ No. Personas previstas para indemnizar	

(\*) 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.			

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

ÁMBITOS DE COMPROMISO		Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 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

OSCAR DAVID GAVIRIA SERNA



## 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	
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	
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	

(\*) 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.



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

**COMPETENCIAS DEL GERENTE PÚBLICO: Resolución 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.			
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.			

*Andrés Camelo*

PAULA GAVIRIA BETANCUR

ANDRÉS ALEJANDRO CAMELO GIRALDO

