



## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO FRANCISCO JAVIER PATIÑO MORA

En la ciudad de Bogotá D.C., el dós día (02) del mes de énero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y FRANCISCO JAVIER PATIÑO MORA titular del cargo de DIRECTOR TERRITORIAL NARIÑO, 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



FRANCISCO JAVIER PATIÑO MORA  
GERENTE PUBLICO NARIÑO



**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 del Estado encaminada a que las víctimas se sientan reparadas.
- Fortalecer la capacidad del Estado para dar respuesta a las emergencias humanitarias y evitar nuevas violaciones a los Derechos Humanos
- Visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva
- 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.
- 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
- Garantizar el acceso al RUV

**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
Realizar jornadas de formulación de PAARIV a través de la estrategia móvil en los Municipios de Pasto, Tumaco, El Charco, Barbacoas, Ricaurte, Policarpa, El Remolino (Taminango), Ipiales, Samaniego, Tuquerres, de acuerdo a la asignación realizada de nivel Nacional.		100%: víctimas contactadas con PAARI/víctimas Focalizadas	01/12/2014	No. Jornadas realizadas/No. Jornadas programadas	100%
Atender a las víctimas con la entrega de su indemnización administrativa y con su respectiva medida de dignificación.		100%: víctimas contactadas con PAARI/víctimas Focalizadas	01/12/2014	Víctimas Indemnizadas por vía administrativa y judicial.	100%
Se atenderá a la víctimas de acuerdo al número de indemnizaciones propuestas en la meta de la vigencia 2014		0,9%	dic-14	Víctimas formadas en Educación Financiera	100%
Documentar el 100% de casos de Ley 1448 de Homicidio y Desaparición Forzada, y envío de soportes en la herramienta INDEMNIZA		Hechos de homicidio, desaparición forzada y lesiones con y sin incapacidad documentados		víctimas documentadas/víctimas identificadas de estos hechos	100%



Socialización del Protocolo de Retornos y Reubicaciones en el marco del Comité Departamental de Justicia Transicional (CDJT) y al Comité Municipal de Justicia Transicional (CMJT) de Pasto.	3	Marzo 28	Planes de retorno o reubicación formulados y aprobados en el marco del CTJT	9
Con la ayuda de los enlaces municipales, personeros, Realizar Jornadas de identificación en los municipios con mayor número de población desplazada en el departamento que están en un proceso de R&R con y sin acompañamiento: Tumaco, Olaya Herrera, Charco, Cumbitara, Pasto, Socialización a los hogares posibles beneficiarios, Solicitud a Nivel Nacional Para la inclusión de las familias focalizadas, envío de matriz de caracterización de las familias, reunión con las entidades del SNARIV para coordinar acciones en pro de la ejecución de los EEAI, Gestión ante el Ente Territorial, y Departamental para el fortalecimiento del proyecto EEAI.	177	Mayo 10	Hogares con Esquemas Especiales de acompañamiento Individual implementados para la población retornada o reubicada (Cumple con la orden 23 y 24 del auto 383/10)	444
Solicitar y coordinar diferentes acciones para que se garanticen los recursos de cofinanciación por parte del ente territorial para la ejecución del proyecto. 2. Verificar las condiciones adecuadas para la ejecución de los proyectos. 3. Hacer un seguimiento periódico a la ejecución del proyecto y a la correcta implementación	2	DIC 2014	Proyectos dinamizadores ejecutados en el marco de los Planes de Retorno o reubicación	4
Realizar el plan retorno en el tiempo estipulado en la sentencia	Planes retornos (colectivos e individual) ordenados por fallos judiciales	DIC 2014	Familias retornadas en el marco de sentencias judiciales	100%



Identificar casos no étnicos de SRC en el departamento. Actualmente se trabaja con El Palmar, Santa Rosa y se propone Esmeraldas (El Rosario), La Victoria (tablón de Gómez), San Jose de Albán (Albán). 2. Diligenciar la ficha de identificación.		Tres (3) Sujetos de reparación colectiva identificados	ABRIL 2014	Sujetos de Reparación Colectiva no étnicos identificados	3
Identificar casos étnicos de SRC en el departamento. Actualmente se trabaja con Bajo mira, Alto mira, Juanchillo, Pesquería, San Jose de Bacao, Comunidad Awa, y se propone Buenavista (Barbacoas), consejos menores copdicon (Policarpa, Cumbitara), Río Rosario. 2. Diligenciar la ficha de identificación.		Siete (7) Sujetos de reparación colectiva identificados	MAYO 2014	Sujetos de Reparación Colectiva étnicos identificados	7
Seguimiento por parte del Equipo de Prevención y Emergencias a los diferentes Municipios incluidos en los IR y NS emitidos por la Defensoría del Pueblo y en el marco del CMJT analizar la dinámica del conflicto armado y el posible accionar de los GAI presentes en la zona con el fin de tomar acciones de prevención ante la posible ocurrencia de hechos victimizantes en coordinación con las Entidades que hacen parte del SNARIV.		100%: Cantidad de Informes Gestionados / Cantidad de Informes de Riesgo y Notas de Seguimiento Generados	DIC 2014	Porcentaje de Informes de Riesgo y Notas de Seguimiento gestionados (Verificados, Coordinados y el cumplimiento de las recomendaciones emitidas a la UARIV, respuesta y seguimiento al Ministerio Público)	100%
Por parte del Equipo de Prevención y Emergencias UARIV UT Nariño remisión a la UNP sobre casos que se tenga conocimiento de solicitud de Protección de Víctimas con riesgo extraordinario o extremo.		100%: Cantidad de Casos Gestionados / Cantidad de Casos Generados	DIC 2014	Porcentaje de Casos de Protección de Víctimas con riesgo extraordinario o extremo gestionados	100%
Análisis de Riesgo de las zonas donde hay inminencia de ocurrencia o se han presentado hechos de orden público con el fin de tener un contexto claro y preciso sobre la dinámica del conflicto armado y el posible accionar de los GAI presentes en la zona.		100%	DIC 2014	Porcentaje de verificación de situaciones de Riesgo de violaciones de DDHH en el marco del conflicto armado, identificadas en la Bitácora Diaria de Eventos de la UARIV	100%



Misiones de terreno a los Municipios priorizados y en el marco del CMJT adelantar la fase de alistamiento y actualización de sus respectivos Planes de Contingencia.		12	DIC 2014	Municipios que cuentan con asesoría y asistencia técnica para la formulación e implementación del plan de contingencia. (Focalizados)	12.
Realización de 2 Talleres en el año dirigido a Secretarios de Gobierno, Personeros y Enlaces Municipales de los Municipios no focalizados para garantizar la Implementación de la Política Pública mediante la asistencia técnica para la actualización y el alistamiento así como el seguimiento y monitoreo de sus Planes de Contingencia.		52	DIC 2014	Municipios que cuentan con asesoría y asistencia técnica para la formulación e implementación del plan de contingencia. (Por demanda; entendidos como aquellos no focalizados)	5
Realizar en terreno la verificación, seguimiento y atención de presuntos desplazamientos masivos por ocurrencia de acciones violatorias de los DDHH e infracciones al DIH ocasionados por los autores armados ilegales en el marco del conflicto armado interno.		Cantidad de presuntos Desplazamientos Masivos Acompañados / Total de Presuntos Desplazamientos Masivos ocurridos	DIC 2014	Porcentaje de Presuntos desplazamientos masivos acompañados	100%.
Realizar en terreno seguimiento, verificación y atención de emergencias humanitarias por ocurrencia de acciones violatorias de los DDHH e infracciones al DIH ocasionados por los autores armados ilegales en el marco del conflicto armado interno.		35	DIC 2014	Misiones humanitarias de emergencias (ENTREGA DE AHÍ, ADECUACIONES, ATENCIÓN EMERGENCIA, CMJT, SEGUIMIENTO EMERGENCIA, SPPGNR, SUBSIDIARIEDAD, VERIFICACION DE RIESGO Y/O EMERGENCIA HUMANITARIA Y OTROS)	100%.
Proceso de Formación para el Fortalecimiento a Mesas Municipales. Capacitaciones, gestión de espacio y de equipos ante La Gobernación, Las Alcaldías y las Entidades de Cooperación.		100%: No de municipios acompañados/No de municipios priorizados	30/10/2014	Mesas municipales acompañadas	100%.



Un Taller de Capacitación en formulación de proyectos de inversión dirigido a enlaces y funcionarios encargados de la formulación en los entes territoriales.	1	ABRIL 2014	Talleres realizados sobre mecanismos de cofinanciación	3
Acompañamiento y asistencia técnica a las Entidades territoriales, en articulación con la UARIV nivel central y el Ministerio del Interior, para la implementación del Reporte Unificado de Sistemas de Información, Coordinación y Seguimiento Territorial RUSICST con el fin de lograr que el 95% de las ET diligencien y envíen correctamente el informe.	2	NOV 2014	Informes de seguimiento a los espacios de coordinación	2
Estrategia de Coordinación y Articulación Interinstitucional de la Oferta en el Departamento de Nariño que involucre la articulación de los 3 niveles de gobierno, a través del seguimiento a los compromisos adquiridos en el SNARIV en el territorio	2	NOV 14	Informes de seguimiento a los espacios de coordinación	2
Fortalecimiento al 50% de los Comités Municipales de Justicia Transicional mediante la intervención integral y coordinada de la UARIV que propicie el seguimiento de la implementación de la política pública a través de la evaluación de los Planes de Acción Territorial PAT	2	NOV 2014	Informes de seguimiento a los espacios de coordinación	2
Fortalecimiento al Comité Departamental de Justicia Transicional para el cumplimiento de sus obligaciones legales, a través del acompañamiento y apoyo en la convocatoria y realización de 3 reuniones del CDJT para complementar la gestión de los municipios en temas pertinentes"	2	NOV 2014	Informes de seguimiento a los espacios de coordinación	2



Capacitación a los funcionarios en todas los sistema de información de la Unidad, con le objetivo de conocer y promover la utilización de los mismos		5%	31/12/2014	Número de procesos implementados por página web ( consulta de ayuda humanitaria- Consulta de Estado en el RUV y Consulta de respuesta a derechos de petición por página web)	5%
Capacitación a los Profesionales de la Unidad a quienes se les entrega clave de acceso al CRM, igual a la que se les entrega a los Orientadores, con el fin de unificar criterios tanto en la información que se brinda a las víctimas como a nivel interno con los procesos de la Unidad.		12 INFORMES	31/12/2014	No. De informes web por área con análisis de cumplimiento de ANS pactados	12
Reporte mensual de los tramite realizados por cada Orientador y profesional de los Puntos de atención, con el fin de realizar seguimiento a los procesos de atención		12 REPORTES	31/12/2014	Víctimas atendidas de manera eficiente en los centros regionales y puntos de orientación y atención.	12
Citar a CJTM en los municipios donde se da apertura de Centros Regionales, para socialización del funcionamiento del mismo, concretando las competencia de cada entidad, según la ley y estableciendo acuerdo de servicios para la oferta		3	31/12/20104	Orientadores en centros regionales.	3
Seguimiento diario a la atención prestada por el esquema presencial en los Puntos de atención de acuerdo a las directrices y protocolos establecidos por el Área. Se requiere que desde el Nivel Nacional se compartan los informes que el Operador entrega a la Unidad sobre la operatividad de los Puntos, con el fin de supervisar y realizar los correctivos necesarios al momento de presentarse anomalías en los reportes de atención. Involucrar a los Profesionales de Asistencia y Atención y Servicio al Ciudadano en las capacitaciones que se brinda a los Orientadores.		100%	31/12/2014	Puntos de atención en donde se realizo la sensibilización.	100%



Envío de los actos administrativos a los municipios con el apoyo de los Personeros municipales para su correspondiente notificaciones Notificación personal, por Edicto y aviso		Número total de actos administrativos notificados / Número total de actos administrativos emitidos	31/12/2014	Porcentaje de personas notificadas de las decisiones administrativas de la Unidad	100%
Revisar, Alistar y Enviar hasta el Operador de los FUD recibidos desde las entidades del Ministerio Público y las demás solicitudes radicadas en esta DT (recursos, solicitudes de novedades y modificaciones).		Numero de FUD tramitados/Numero recibidos	31/12/2014	No. Solicitudes de Inclusión en el RUV Valoradas / No. Solicitudes de Inclusión en el RUV Radicadas	100%
Apoyar el proceso de valoración y/o respuesta a recursos actuando como apoyo en las labores de recolección de pruebas documentales cuando el área de registro lo estime necesario.		Numero de FUD tramitados/Numero recibidos	31/12/2014	No. Solicitudes de Inclusión en el RUV Valoradas / No. Solicitudes de Inclusión en el RUV Radicadas	100%
Enviar periódicamente a nivel nacional, informes sobre eventos de orden público con el fin de accionar mecanismos oportunos de atención y prevención local y generar patrones de radicación y expulsión que brinden alertas de la dinámica del conflicto que puedan fortalecer el proceso de valoración.		Numero de FUD tramitados/Numero recibidos	31/12/2014	No. Solicitudes de Inclusión en el RUV Valoradas / No. Solicitudes de Inclusión en el RUV Radicadas	100%

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

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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

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

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



Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			X
--------------------------------	---	--	--	---

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

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.			X
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			X
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.		X	
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2012-2014 y el Plan de Acción.			X
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			X

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

  
 \_\_\_\_\_  
**FRANCISCO JAVIER PATIÑO MORA**



## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO IRIS MARÍN ORTIZ

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 28 del mes de febrero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Secretaria General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, e IRIS MARÍN ORTIZ titular del cargo de SUBDIRECTORA GENERAL, 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.

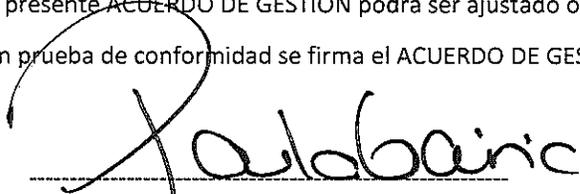
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

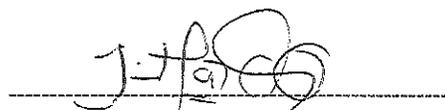
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 28 de febrero de 2014 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

  
\_\_\_\_\_  
IRIS MARÍN ORTIZ

**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

**Objetivos de los Procesos a cargo:**

- Promover la Planeación institucional y garantizar los enfoques diferenciales (Disc/MyG/NNA jóvenes/AM/Etn)

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
Intervenir focalizadamente en los temas que requieran interacción efectiva de las dependencias de la Unidad en el marco de los objetivos estratégicos (Alcanzar 4 metas de la Unidad a partir de la interacción efectiva de las dependencias de la Unidad.)	40%	100%	31/12/2014	Acciones adelantadas frente a las acciones programadas	100%
Instrumentalizar, implementar y validar en 4 municipios el modelo de operación de la Unidad con enfoque diferencial	40%	100%	31/12/2014	% de avance del proyecto	90%
Adelantar acciones relacionadas con la formulación e implementación de los Sistemas NTCGP 1000:2009 y MECI1000:2005	20%	100%	31/12/2014	Acciones adelantadas frente a las acciones programadas	100%

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

**COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES**

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

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

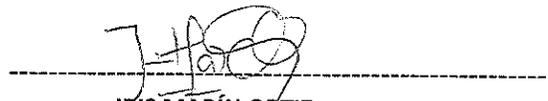
Competencia	Definición de la Competencia	Evaluación cualitativa		
		Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3
Orientación a Resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia y calidad.			X
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad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



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

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

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

  
\_\_\_\_\_  
**IRIS MARÍN ORTIZ.**



## INSTRUMENTO PARA LA FORMALIZACIÓN DE UN ACUERDO DE GESTIÓN

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO PAULA GAVIRIA Y EL GERENTE PÚBLICO JORGE ARTURO VASQUEZ PINO

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 JORGE ARTURO VASQUEZ PINO titular del cargo de DIRECTOR(A) TERRITORIAL 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 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

JORGE ARTURO VASQUEZ PINO



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: 2 de Enero 2014

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

VECTOR ESTRATEGICO	OBJETIVO ESTRATEGICO
Acción Transformadora	Brindar una respuesta integral a las víctimas para 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 de los Procesos a cargo:**

Desarrollar en el territorio los procesos misionales de la Unidad 6. Por último, en la matriz de concertación de compromisos se deben registrar las actividades estratégicas identificadas en el plan de acción de cada dependencia.

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Limite	Indicadores	% de cumplimiento
Garantizar que la ejecución de la construcción y entrega final del Centro Regional de Santander de Quilichao y el Punto de Atención del Bordo Patía se lleven a cabo cumpliendo con las exigencias establecidas	20%	Un Centro Regional y un Punto de Atención construido, dotados y en funcionamiento	Noviembre 2014	Cantidad de Centros Regionales construidos /Cantidad Total de Centros Regionales a Construir	100%
Asegurar que los términos de los Proyectos de Inversión en Asistencia, Atención y Reparación Integral se aprueben según las solicitudes de las Entidades Territoriales	20%	Un asesoría profesional y con orientación a la aprobación de los proyectos	Junio 2014	Número de Proyectos aprobados / Cantidad total de Proyectos Presentados	100%
Avalar desde DT Cauca que los programas de Reparación Colectiva no étnicos cumplan con las fases de identificación, Acercamiento, Registro, Alistamiento, Diagnostico del Daño y Formulación del Plan	15%	Caracterizar cada una de las fases cumpliendo con la planeación estructurada para cada una de los colectivos	Noviembre 2014	Cantidad de Programas desarrollados/Total de programas a ejecutar	100%
Avalar desde DT Cauca que los programas de Reparación Colectiva étnicos cumplan con las fases de identificación, Acercamiento, Registro, Alistamiento,	15%	Caracterizar cada una de las fases cumpliendo con la planeación estructurada para cada una de los colectivos	Noviembre 2014	Cantidad de Programas desarrollados /Total de programas a ejecutar	100%
Asegurar que los Proyectos de Infraestructura Social y Comunitaria se realicen en los municipios focalizados por la dinámica del conflicto	20%	Seguimiento a la ejecución desarrollada por la Entidades territoriales	Noviembre 2014	Cantidad de proyectos aprobados/ Total de proyectos presentados	100%
Impulsar un mayor número de las indemnizaciones administrativas en Territorio	10%	Lograr que las indemnizaciones en Territorio por Decreto 1290 y Ley 418 sean pagadas	Noviembre de 2014	Número de personas indemnizadas/ Cantidad total de personas programadas a indemnizar	100%

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



### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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

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

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

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

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

*Paula Gaviria*  
PAULA GAVIRIA

*Jorge Arturo Vasquez Pino*  
JORGE ARTURO VASQUEZ PINO



## ACUERDO DE GESTIÓN

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.



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

PAG.2

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	105%
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	100%
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.	105%



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	250%.
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	100%.
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	100%.
Generar espacios en los que se pueda visibilizar a las víctimas y garantizar su participación efectiva	10	Lograr el goce efectivo de los derechos de las víctimas	12/31/2014	Jornadas interinstitucionales	100%.
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	100%.
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	100%.
Liderar el acompañamiento en la formulación de los proyectos dinamizadores de retornos y reubicaciones y hacer seguimiento a la ejecución de los mismos verificando que los se enmarquen dentro del Plan de Reparación	10	Focalización de comunidades que puedan verse beneficiadas de los proyectos ofrecidos por la entidad.	12/31/2014	Proyectos Dinamizadores Ejecutados	3.
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	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.			X
Transparencia	Hacer uso responsable de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información gubernamental.			X
Compromiso con la Organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.			X

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

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.			X
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.			X
Dirección y Desarrollo de Personal	Favorecer el aprendizaje y desarrollo de sus colaboradores, articulando las potencialidades y necesidades individuales con las de la organización para optimizar la calidad de las contribuciones de los equipos de trabajo y de las personas, en el cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales presentes y futuras.			X
Liderazgo	Guiar, dirigir los equipos de trabajo y establecer y mantener la cohesión de equipo necesaria para alcanzar los objetivos y metas del Mapa Estratégico 2012-2014 y el Plan de Acción.			X
Toma de decisiones	Elegir entre una o varias alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.			X

*Paula Gaviria Betancur*  
**PAULA GAVIRIA BETANCUR**  
Directora General  
Superior Jerárquico

*Juana Ramirez Gutierrez*  
**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 LUIS ALFONSO APARICIO REYES

En la ciudad de Bogotá D.C., el jueves día 02 del mes de enero de 2014, se reúnen, titular del cargo de Directora General PAULA GAVIRIA, en adelante superior jerárquico, y LUIS ALFONSO APARICIO REYES titular del cargo de DIRECTOR TERRITORIAL SANTANDER, 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

LUIS ALFONSO APARICIO REYES



### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	% de cumplimiento
* Garantizar, desde el territorio, una atención ininterrumpida a las víctimas. * Liderar desde el territorio el monitoreo de atenciones y jornadas de los puntos de atención.	25%	92000	Diciembre 31 de 2014	víctimas atendidas/ víctimas programadas para atender	100%
* Liderar la realización de las gestiones necesarias para contactar al 100% de la población asignada. Atender a las víctimas con dignidad *Coordinar con el nivel nacional de la Dirección de Reparaciones el modelo de atención, orientación, información y/o acceso a las medidas de reparación integral en el módulo de reparación	25%	100%	Diciembre 31 de 2014	Víctimas con PAARI / Víctimas	100%
*Liderar desde la Dirección Territorial, el seguimiento a la ejecución de los convenios suscritos	25%	1	Diciembre 31 de 2014	seguimientos realizados / seguimientos programados	1
*Apoyar y participar desde el territorio, en el proceso de seguimiento del mecanismo de gestión de proyectos	25%	100% (por demanda)	Diciembre 31 de 2014	Recursos asignados / Recursos programados	100%

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



### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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

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

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

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

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

PAULA GAVIRIA

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	100%
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	97%
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	100%
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	100%
Aprobación del Plan de Reparación Colectiva de la comunidad Leticia – Restituidos 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	100%
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	100%

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	100%
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	33%
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	100%
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	100%

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

### COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

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

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

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

*sp*



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

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

  
PAULA GAVIRIA BETANCUR

  
MANUEL DE LOS REYES PACHECO SALGADO.



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 Límite	Indicadores	% de cumplimiento
*Gestionar desde la Dirección Territorial la actualización de información de destinatarios de la indemnización en el PAARI y reporte de novedades en caso de cambios o ajustes en los destinatarios. *Coordinar la notificación y entrega de las cartas de indemnización.	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	100%
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	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	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	01.

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



**COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES**

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

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

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

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

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



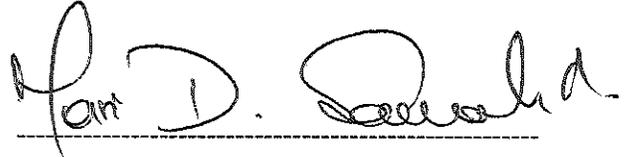
Unidad para la Atención  
y Reparación Integral  
a las Víctimas

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

ÁMBITOS 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.			X



PAULA GAVIRIA



MARIA DOLORES SANABRIA MURCIA