 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA:18/11/2016</b>
		<b>Página 1 de 4</b>

ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE EL SUPERIOR JERÁRQUICO ALAN E. JARA U. Y EL GERENTE PÚBLICO JHON RICARDO MORALES F.

En la ciudad de Bogotá D.C., el día 2 del mes de ENERO de 2017, se reúnen, titular del cargo de DIRECTOR GENERAL, en adelante superior jerárquico, y titular del cargo de SUBDIRECTOR VALORACIÓN Y REGISTRO, 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 2014-2018; 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.

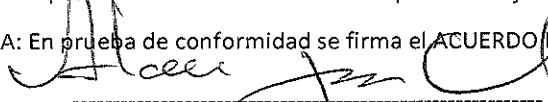
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte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

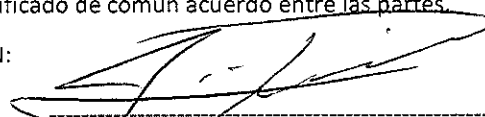
SEXTA: Medios de Verificación. Para la evaluación y el seguimiento del presente ACUERDO se utilizarán como medios de verificación los informes de seguimiento, elaborados durante la vigencia por la Oficina Asesora de Planeación.


SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN a partir del 2 de ENERO de 2017 y hasta el 31 de DICIEMBRE de 2017, 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:

  
 \_\_\_\_\_  
**ALAN E. JARA U.**

  
 \_\_\_\_\_  
**JHON RICARDO MORALES F.**

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>FECHA:18/11/2016</b>
		<b>Página 2 de 4</b>

### FORMATO ACUERDO DE GESTIÓN

**Entidad:** UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS **Fecha:** ENERO 2 DE 2017


**Objetivos del Mapa Estratégico UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS 2014-2018:**

Afianzar la cultura de la gestión de la información con calidad y oportunidad

**Objetivos de los Procesos a cargo:**

Definir los medios, instrumentos y mecanismos mediante los cuales se tomará la declaración para 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, con el fin de que las víctimas tengan, acceso a las medidas de asistencia, atención y reparación establecidas en la Ley

Concertación de compromisos (*)					Evaluación de compromisos		
Compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha Límite	Indicadores	Primer Seguimien to (Abril)	Segundo Seguimiento (Agosto)	Cumplimiento Final
Gestionar el análisis y valoración oportuna de las solicitudes de inscripción el RUV de sujetos de reparación colectiva	15	100%	Diciembre 31/2017	(número de solicitudes de inscripción en el RUV de sujetos de reparación colectiva valorados en términos en el 2017 / número de FUD de sujetos de reparación colectiva admitidos para el proceso de valoración (digitalizados y digitados) – FUD en términos para valoración)*100	100%		100%
Gestionar las devoluciones de declaraciones al Ministerio Público de conformidad a los dispuesto en el Artículo 2.2.2.3.8. de Decreto 1084 de 2015.	10	0%	Diciembre 31/2017	(Número de devoluciones realizadas al Ministerio Público en el 2017 / Numero de declaraciones recibidas en el 2017) *100	0%		0%
Gestionar el análisis y valoración oportuna de las solicitudes de inscripción en el RUV recibidas en el marco de la Ley 1448 de 2011	15	100%	Diciembre 31/2017	(Número de FUD valorados en términos en el 2017/ (Total de FUD admitidos para el proceso de valoración en el 2017 (digitalizados y digitados) – FUD en términos para valoración)*100	100%		100%

 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>		<b>CÓDIGO:770.12.15-64</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>		<b>FECHA:18/11/2016</b>
			<b>Página 3 de 4</b>


Gestionar el análisis y valoración oportuna de las solicitudes de inscripción en el RUV recibidas en periodos anteriores a la vigencia	15	100%	Junio 30/2017	(Número total de FUD valorados de periodos anteriores a la vigencia / (Total de FUD admitidos para el proceso de valoración (digitalizados y digitados de periodos anteriores a la vigencia) – FUD en términos para valoración)*100	45%	45%
Notificar al declarante la decisión administrativa tomada por la Unidad sobre la inclusión en el RUV durante el proceso de valoración en el 2017.	15	100%	Diciembre 31/2017	(Total de Actos Administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el RUV notificados en el 2017 / total de actos administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el RUV remitidos en el 2017 al procedimiento de notificación) *100	13%	13%
Notificar al declarante durante el 2017 los Actos Administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el registro remitidos al procedimiento de notificación en periodos anteriores a la vigencia.	15	100%	Diciembre 31/2017	(Total de Actos Administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el RUV notificados en el 2017 / total de actos administrativos que resuelven la solicitud de inscripción en el registro remitidos al procedimiento de notificación en periodos anteriores a la vigencia.) *100	45%	45%
Gestionar las solicitudes del año 2017 que realizaron las víctimas inscritas en el registro con el fin de actualizar datos o modificar la información consignada en la herramienta tecnológica	15	100%	Diciembre 31/2017	(Número total de novedades o actualizaciones de 2017 tramitadas/ (Número total de novedades recibidas en el año 2017) – novedades o actualizaciones en términos)*100	89%	89%

(\*) 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.

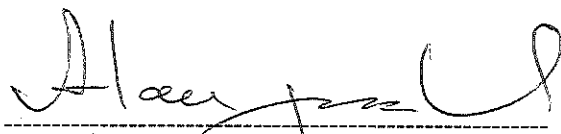
**COMPETENCIAS COMUNES: Resolución 1542 del 12 de julio de 2007 – Artículo 2º**

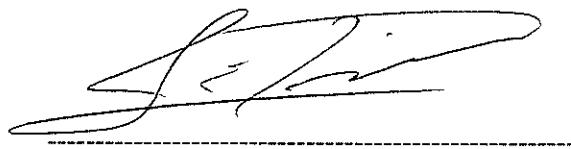
 <b>UNIDAD PARA LAS VÍCTIMAS</b>	<b>FORMATO PARA LA FORMALIZACIÓN DE ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>CÓDIGO: 770.12.15-64</b> <b>VERSIÓN 01</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA: 18/11/2016</b>
	<b>PROCEDIMIENTO FORMALIZACIÓN ACUERDOS DE GESTIÓN</b>	<b>Página 4 de 4</b>

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 2014-2018 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.			

  
 ALAN E. JARA U

  
 JHON RICARDO MORALES F.