COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA — Unidad para las Víctimas

FORMATO 1 CONCERTACION SEGUIMIENTO RETROALIMENTACION Y EVALUACION DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación							Avance						Evaluación		Evidencias	
No.	Objetivos institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin dd/mm/aa	Actividades	Peso ponderado	% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de indicador 1er Semestre	Observaciones del avance y oportunidad de mejora	% cumplimiento programado a 2° semestre	% Cumplimiento de indicador 2° Semestre	% Cumplimiento año	Resultado		Descripción	Ub
1	Adelantar acciones integrales de prevención, atención, asistencia humanitaria, retornos, reubicaciones sostenibles y reparación transformadora de las víctimas individuales y colectivas, con enfoque territorial, diferencial y de contratación en las víctimas, disminuyendo los rezagos históricos, promoviendo su fortalecimiento comunitario, estabilidad socioeconómica y autonomía, para el acceso efectivo y pleno de sus derechos y la reconstrucción de sus proyectos de vida	Efectuar la entrega de cartas de indemnización aptas para ser entregadas	Cartas de indemnización administrativa aptas entregadas	01/03/2023 31/12/2023	Recepción de la municipalización por la DT, organización y descargue de cartas Desarrollo de espacio interno entre áreas misionales correspondientes del orden territorial para garantizar la articulación de la medida con otras acciones en ejecución para mayor efectividad, de acuerdo al objetivo Programación jornadas y entregas de cartas de indemnización Jornada de entrega de cartas En caso de articulación entre áreas misionales con otras acciones en ejecución, documentación de experiencia	25%	50%	50%	Durante el primer semestre del año 2023 se realizó la planeación, el seguimiento de las jornadas de entrega de cartas de indemnización	50%	50%	100%	25%		Actas mensuales de programación de jornadas de entrega de cartas de indemnización y articulación con otros procesos de la entidad, de Enero a Diciembre	[illegible]
2	Promover una respuesta institucional articulada para que las víctimas accedan a una oferta social amplia, adecuada, desconcentrada, simultánea y sin barreras de acceso con carácter preventivo y transformador	Construir informes de articulación, gestión y seguimiento en el marco de los CTJT municipales	Construir informes de articulación, gestión y seguimiento en el marco de los CTJT municipales	01/03/2023 31/12/2023	Identificar acciones, agendas y actores institucionales en territorio con competencias específicas en el marco de la política pública de víctimas Definir estrategia de articulación y de fortalecimiento del rol de coordinación de la Unidad Definir mecanismos de seguimiento Seguimiento a las sesiones de los Comités Territoriales de Justicia Transicional realizados por las entidades territoriales.	25%	50%	50%	Durante el primer semestre del año 2023 se identificaron acciones y se definieron estrategias y se realizó seguimiento a los comités territoriales de justicia transicional.	50%	50%	100%	25%		Cuatro informes trimestrales de articulación, gestión y seguimiento en el marco de los CTJT	[illegible]
3	Promover una respuesta institucional articulada para que las víctimas accedan a una oferta social amplia, adecuada, desconcentrada, simultánea y sin barreras de acceso con carácter preventivo y transformador	Implementar acciones de fortalecimiento a nivel comunitario con enfoque de derechos, territorial y diferencial en el marco de la implementación de la política de víctimas para pueblos étnicos	Número de acciones de fortalecimiento a nivel comunitario con enfoque de derechos, territorial y diferencial	01/03/2023 31/12/2023	Definir acciones y estrategias para el fortalecimiento comunitario en el marco de la política pública para pueblos y comunidades étnicas Concertar acciones y estrategias para la implementación de acciones de fortalecimiento comunitario en el marco de la política pública de víctimas para comunidades y pueblos étnicos Desarrollo de jornadas y espacios concertados enmarcados en la política pública de víctimas para comunidades y pueblos étnicos Seguimiento y retroalimentación de la implementación de acciones para el fortalecimiento	25%	20%	20%	Durante la vigencia del primer semestre del año 2023, en la D.T Bolívar se definieron acciones estratégicas de acompañamiento y fortalecimiento a Comunidades étnicas.	60%	75%	95%	24%		Acta de Jornada de fortalecimiento Consejo comunitario PUAN, Acta fortalecimiento proyecto etnoeducativo, Acta seguimiento medida Plan específico, Acta fortalecimiento Verrugodo, Acta formulación, concertación plan específico	[illegible]

4	Fortalecer, modernizar, adecuar y realizar las reformas institucionales necesarias que contribuyan a garantizar la implementación de la política de víctimas del país integralmente, con enfoque de derechos, territorial y diferencial	Realizar jornadas de atención móvil de orientación y comunicación a las víctimas con enfoque diferencial	Jornadas de Atención y Ferias de Servicio móviles de orientación y comunicación a las víctimas.	01/03/2023 31/12/2023	Programación y preparación de las jornadas, en articulación con áreas misionales Identificar y concertar jornadas con instituciones del SNARIV Coordinación con el SNARIV desarrollo de jornadas Seguimiento a desarrollo, impacto y efectividad de las jornadas	25%	44%	44%	Durante el primer semestre del año 2023 en la D.T Bolívar y San Andrés se desarrollaron 13 jornadas de atención de las 27 jornadas programadas para toda la vigencia 2023.	56%	56%	100%	25%	Informes post Jornadas de atención, Actas de articulación con las entidades territoriales donde se realizaron las jornadas de atención	
Total						100%							99%		

Cumplimiento Ejecución Presupuestal

1												0%	0%	
Total						100%							0%	

Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)

1												0%	0%	
Total						0%							0%	

FECHA 22/03/24

VIGENCIA 2023

Patricia Tobón Yagari

Firma del Superior Jerárquico

María Luz Salazar Morales

Firma del Gerente Público

[redacted]

Competencia	Definición	Conductas asociadas	Superior	Par	Subalterno	Grupos de valor		Resultado	
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	... sus normas	5	5	5	5		5,0	
		Antepone las necesidades de la organización a sus propias necesidades	5	5	5	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles	5	5	5	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones	5	5	5	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas	5	5	5	5			
			2,0	1,8	0,8	0,5			
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área a cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación presente o eventual, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los resultados generen valor	5	5	5	5		5,0	
		Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos	5	5	5	5			
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias	5	5	5	5			
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos	5	5	5	5			
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales	5	5	5	5			
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo	5	5	5	5			
			2,0	1,8	0,8	0,5			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	Prevé situaciones y escenarios futuros	5	5	5	5		5,0	
		Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño	5	5	5	5			
		Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso	5	5	5	5			
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos	5	5	5	5			
		Optimiza el uso de los recursos	5	5	5	5			
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo	5	5	5	5			
			2,0	1,8	0,8	0,5			
Toma de decisiones	Elegir entre dos o más alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión	Elige con oportunidad, entre las alternativas disponibles, los proyectos a realizar, estableciendo responsabilidades precisas con base en las prioridades de la entidad	5	5	5	5		5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla	5	5	5	5			
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad	5	5	5	5			
		Efectúa los cambios que considera necesarios para solucionar los problemas detectados o atender situaciones particulares y se hace responsable de la decisión tomada	5	5	5	5			
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente	5	5	5	5			
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas	5	5	5	5			
			2,0	1,8	0,8	0,5			
Gestión del desarrollo de las personas	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación a las tareas asignadas	5	5	[illegible]	[illegible]		5,0	
		Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas	5	5	5	5			
		Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y de tareas	5	5	5	5			
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños	5	5	5	5			
		Empodera a los miembros del equipo dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo	5	5	5	5			
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas	5	5	5	5			
			2,0	1,8	0,8	0,5			
Pensamiento sistémico	Comprender y afrontar la realidad y sus conexiones para abordar el funcionamiento integral y articulado de la organización e incidir en los resultados esperados	Integra varias áreas de conocimiento para interpretar las interacciones del entorno	5	5	5	5		5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa	5	5	5	5			
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno	5	5	5	5			
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interdependencia para impactar en los resultados esperados	5	5	5	5			
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno	5	5	5	5			
			2,0	1,8	0,8	0,5			
Liderazgo efectivo	Gerenciar equipos, optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones	5	5	5	5		5,0	
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo	5	5	5	5			
		Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas	5	5	5	5			
		Brinda apoyo y motiva a su equipo en momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con su gente, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral	5	5	5	5			
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión	5	5	5	5			
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto	5	5	5	5			
			2,0	1,8	0,8	0,5			

		Superior 40%	Par 35%	Subalterno 15%	Grupos de valor 10%		
Con base en las respuestas de la valoración de competencias y la vivencia de los valores de integridad del servicio público, ¿Considera usted que el Gerente Público es íntegro en coherencia en lo que piensa, dice y hace en la gestión y en su comportamiento?	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	15%	3,00%
En relación con las competencias, el Gerente aporta en la transformación cultural de la entidad a través de su gestión, el desarrollo del equipo de trabajo y la construcción de la integridad.	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	15%	3,00%
De acuerdo con las respuestas suministradas por el desarrollo de personas, ¿Considera usted que el Gerente aporta en el desarrollo del equipo de trabajo a su cargo?	Desarrollo de personas y equipos	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	15%	3,00%

FECHA	22/02/24
VIGENCIA	2023

Marta Luz Salazar Morales	Patricia Tobón Yagar
Firma del Gerente Público	Firma Superior Jerárquico

COLOMBIA POTENCIA DE LA VIDA

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público: Marta Luz Salazar Morales
Área en la que se desempeña: Dirección Territorial Bolívar y San Andres
Fecha: 22/03/24

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	99%	79%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCION DE INTEGRIDAD (Formato 2)	6,1	20%
PILAR 3. GESTION CULTURAL (Formato 2)		
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)		
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%

CUMPLIMIENTO FINAL	99%

Patricia Tobón Yagarí
Firma del Superior Jerárquico

Marta Luz Salazar Morales
Firma del Gerente Público

FECHA: 22/03/24
VIGENCIA: 2023