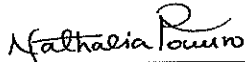


FORMATO 1. CONCERTACIÓN, SEGUIMIENTO, RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE COMPROMISOS GERENCIALES

Concertación													Avance				% Cumplimiento año	Resultado
No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha inicio-fin de/m/a/a	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° Semestra							
1	O.2 Promover una respuesta institucional articulada para que las víctimas accedan a una oferta social amplia, adecuada, descentralizada, simultánea y sin barreras de acceso con carácter preventivo y transformador.	Actualizar la información de las víctimas	Sumatoria de víctimas con información actualizada	01/01/2023-31/12/2023	Recepcionar las solicitudes a través de los diferentes canales de atención (SGV, VIVANTO, POR, CORREO ELECTRÓNICO) y clasificarlas según su prioridad para cumplir con los tiempos de entrega estipulados. Realizar el perfilamiento de las solicitudes para determinar las variables a depurar en el Registro Único de Víctimas; asimismo, verificar que el requerimiento cumpla con los Ensamblados establecidos para aplicar el trámite en el Sistema de Información. Validar y/o aplicar las acciones solicitadas en los sistemas de información del Registro Único de Víctimas, teniendo en cuenta los soportes necesarios para la adecuada gestión.	30%	47%	45%	Segundo semestre: Durante el segundo semestre del 2023 se recibieron un total de 195.533 solicitudes de actualización de información de las víctimas a través de los diferentes canales de atención (SGV, VIVANTO, POR, CORREO ELECTRÓNICO) y en conjunto con la SRNI por medio de cruces de información masiva de calidad del dato, se gestionaron un total de 405.273 en el mismo periodo de tiempo, teniendo un cumplimiento del indicador del 57%. Durante el 2023 el total de víctimas con información actualizada fue de 714.557. Esta gestión permite contar con información oportuna de las víctimas, facilitando su accesos a la oferta institucional. Nota: La medición del indicador para el segundo semestre es de 57% puesto que se actualizaron 405,273 de 714.358 víctimas con información actualizada, de acuerdo a la meta del plan de acción 2023. No obstante, teniendo en cuenta que la meta del acuerdo es 100% y que el formato mide esta regla, se reporta el cumplimiento programado para el segundo semestre. Nota aclaratoria: Teniendo en cuenta que se cumple la meta programada para la vigencia de acuerdo con lo establecido en plan de acción y dado que no es una meta de tipo constante sino de suma, el avance porcentual del cumplimiento anual (Columna o) se deja en 100%.	53%	53%	100%	30%					
2	O.2 Promover una respuesta institucional articulada para que las víctimas accedan a una oferta social amplia, adecuada, descentralizada, simultánea y sin barreras de acceso con carácter preventivo y transformador.	Proyectar y dar respuesta los recursos de reposición y revaloraciones.	(Número de recursos de reposición y revaloraciones contestados/ Total de recursos de reposición y revaloraciones recibidos)*100	01/01/2023-31/12/2023	Analizar el documento con la finalidad de proceder con el trámite, realizando la verificación del tipo recurso presentado. Analizar el requerimiento y fundamentos jurídicos expuestos en el escrito del recurso de reposición o revaloración. Analizar los argumentos expuestos en el recurso de reposición o revaloración con la información contenida en la declaración y la resolución inicial emitida por la DRGI. Asimismo, se procede con la revisión de los demás documentos anexos al expediente, y que de acuerdo con los elementos jurídicos permitan determinar si se mantiene, aclara, modifica o revoca la decisión. Proyectar el acto administrativo que resuelve el recurso de reposición o la revaloración Utilizando la normatividad y jurisprudencia relacionada con el hecho victimizante declarado, conforme el análisis realizado.	40%	50%	46%	Durante la vigencia se dió trámite a los recursos de reposición y revaloraciones recibidos, de acuerdo a los fundamentos jurídicos correspondiente en cada caso, teniendo: Primer semestre: Se recibieron 3.952 recursos y revaloraciones de las cuales se tramitaron 2.512. Segundo semestre: Se recibieron 4.118 recursos y revaloraciones de las cuales se tramitaron 3.091. Es decir que durante el año 2023 se recibieron 8.068 recursos de reposición y revaloraciones de las cuales se lograron tramitar 5.603. En donde se alcanzaron los siguientes porcentajes en el transcurso del año 2023: ENERO - 72%; FEBRERO - 72%; MARZO - 70,27%; ABRIL - 70%; MAYO - 70%; JUNIO - 31%; JULIO - 70,15%; AGOSTO - 70,25%; SEPTIEMBRE - 80,03%; OCTUBRE - 80,1%; NOVIEMBRE - 80,0%; DICIEMBRE - 75,3%.	50%	54%	100%	40%					
3	O.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.	Brindar asistencia técnica a las entidades del Ministerio Público con alta ocurrencia de hechos victimizante en los trámites relacionados con la toma de la declaración para mejorar el procedimiento de captura de la información de la población víctima.	Sumatoria del número de entidades del Ministerio Público con asistencia técnica en los trámites relacionados con la toma de la declaración.	01/01/2023-31/12/2023	Coordinar y realizar las jornadas de fortalecimiento en toma de declaración a los funcionarios de Ministerio Público a Nivel Nacional para el acceso al Registro Único de Víctimas. Brindar asistencia técnica remota y telefónica con el fin de mejorar el procedimiento de captura de la información de la población víctima. Acompañamiento técnico y conceptual en la toma de declaración en línea.	30%	50%	57%	Se coordinaron y realizaron tanto a oferta como demanda 278 jornadas de fortalecimiento en toma de declaración a los funcionarios de Ministerio Público con el fin de mejorar el procedimiento de captura de la información de la población víctima; así mismo, se brindaron 1219 asistencias técnicas remotas y telefónicas con el fin de generar el acompañamiento técnico y conceptual en toma de declaración para un total de 1497 asistencias técnicas a las entidades del Ministerio Público con alta ocurrencia de hechos victimizante en los trámites relacionados con la toma de la declaración entre el 1 de julio de 2023 al 31 de diciembre de 2023. Por consiguiente para el segundo semestre este indicador presenta en el plan de acción un cumplimiento del 76%. Durante el 2023 se han realizado 2080 asistencias, 522 capacitaciones para un total de 2602 asistencias anuales.	50%	43%	100%	30%					
Total						100%							100%					

Cumplimiento Ejecución Presupuestal														
\$												0%	0%	
Total						100%								0%
Proyectos Especiales (Innovación Pública) (5%)														
\$												0%	0%	
Total						0%								0%
FECHA 27/03/24 VIGENCIA 2023  Patricia Tobón Yagari - Directora General Firma del Superior Jerárquico  Nathalia Romero Figueroa - Directora Técnica de Registro y Gestión de la Información Firma del Gerente Público 100%														

FORMATO 2. VALORACION DE COMPETENCIAS A TRAVÉS DE LOS PILARES

Criterios de valoración	
Es consistente en su comportamiento, de acuerdo a lo que en una, es un elemento en su organización y respaldando su rol de gestión.	3
Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede liderar.	4
Su comportamiento es evidente de manera regular en los entornos donde se desenvuelve. Puede mejorar.	5
No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pilares, subpilares y roles de valor, son variables de acuerdo a la entidad, se recomienda como máximo dos de cada uno.
 Nota: Con este formato 2 se realiza la valoración de la entidad, se recomienda como máximo dos de cada uno.

Competencias directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas				Valoración de los estándares públicos [1-5]				Valoración actual	Valoración interior	Comentarios para la reevaluación
		Pilares				Superior	Subalterno	Per	Socio de valor			
Comprensión con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales	Ver Pilares 1, 2, 3 y 4	Promover el cumplimiento de las metas de la organización y respetar las normas, procedimientos y políticas de la organización a su propia iniciativa.	5	5	5	5	5	5	5,0		
Visión estratégica	Analizar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo para el área o cargo, la organización y su entorno, de modo tal que la estrategia identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación, presente y futura, considerando las capacidades, recursos y limitaciones de la entidad y del país.	Ver Pilares 1, 2, 3 y 4	Adoptar una postura de liderazgo y promover la innovación, la creatividad y el emprendimiento, buscando siempre la mejora continua y la excelencia en la gestión.	5	5	5	5	5	5	5,0		
Planificación	Desarrollar el plan de acción y prioridades institucionales, considerando las acciones, los recursos, las prioridades y las responsabilidades para el cumplimiento de las metas y objetivos.	Ver Pilares 1, 2, 3 y 4	Establecer un plan de acción necesario para el desarrollo de las actividades institucionales, considerando las prioridades, los recursos, las responsabilidades y las acciones a realizar.	5	5	5	5	5	5	5,0		
Toma de decisiones	Evaluar los datos y/o alternativas para solucionar un problema o atender una situación, comprometiéndose con acciones concretas y consecuentes con la decisión.	Ver Pilares 1, 2, 3 y 4	Tomar decisiones basadas en los datos, la información y la experiencia, considerando las prioridades, los recursos, las responsabilidades y las acciones a realizar.	5	5	5	5	5	5	5,0		
Gestión del desarrollo de las personas	Fomentar un clima laboral en el que las personas de la entidad se comprometan con las actividades y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de impulsar la cultura de la excelencia y la mejora continua.	Ver Pilares 1, 2, 3 y 4	Fomentar un clima laboral en el que las personas de la entidad se comprometan con las actividades y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de impulsar la cultura de la excelencia y la mejora continua.	5	5	5	5	5	5	5,0		
Prestamiento de servicios	Comprender y atender la necesidad de las personas que requieren el servicio, considerando las prioridades, los recursos, las responsabilidades y las acciones a realizar.	Ver Pilares 1, 2, 3 y 4	Comprender y atender la necesidad de las personas que requieren el servicio, considerando las prioridades, los recursos, las responsabilidades y las acciones a realizar.	5	5	5	5	5	5	5,0		
Liderazgo efectivo	Generar equipos, optimizando la aplicación del talento humano, considerando las prioridades, los recursos, las responsabilidades y las acciones a realizar.	Ver Pilares 1, 2, 3 y 4	Generar equipos, optimizando la aplicación del talento humano, considerando las prioridades, los recursos, las responsabilidades y las acciones a realizar.	5	5	5	5	5	5	5,0		

Superior	Per	Subalterno	Socio de valor
40%	25%	25%	10%

Construcción de integridad		Desarrollo de personas y equipos	
Construcción de integridad		Desarrollo de personas y equipos	
Con base en la respuesta de la valoración de competencias y la verificación de los valores de integridad del servicio público. ¿Considera usted que el Gerente demuestra integridad en su comportamiento?	3,00%	Con base en la respuesta de la valoración de competencias y la verificación de los valores de integridad del servicio público. ¿Considera usted que el Gerente demuestra integridad en su comportamiento?	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.	15%	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.	15%
De acuerdo con las respuestas relacionadas con el desarrollo de personas, ¿Considera usted que el Gerente, aporta en el desarrollo del equipo de trabajo a su cargo?	15%	De acuerdo con las respuestas relacionadas con el desarrollo de personas, ¿Considera usted que el Gerente, aporta en el desarrollo del equipo de trabajo a su cargo?	15%

Handwritten signature

FECHA	27/03/24
VIGENCIA	2023

Firma del Gerente Público		Firma Superior Jerárquico	
Nathalia Romero Figueroa- Directora Técnica de Registro y Gestión de la Información		Periodo Tobon Yagari- Director General	

Formato 3. Consolidado de evaluación del Acuerdo de Gestión

Nombre del Gerente Público:

Nathalia Romero Figueroa

Área en la que se desempeña:

Dirección de Registro y Gestión de la Información

Fecha:

27/03/24

PILAR 1. PRODUCTIVIDAD (Formato 1)	100%	80%
PONDERADO	80%	
PILAR 2. CONSTRUCCIÓN DE INTEGRIDAD (Formato 2)		
PILAR 3. GESTIÓN CULTURAL (Formato 2)	5,1	20%
PILAR 4. DESARROLLO DE PERSONAS Y EQUIPOS (Formato 2)		
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		100%

CUMPLIMIENTO FINAL

100%


Patricia Tobón Yagari
Firma del Superior Jerárquico


Nathalia Romero Figueroa
Firma del Gerente Público

FECHA: 27/03/24
VIGENCIA: 2023