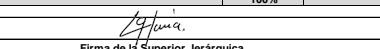
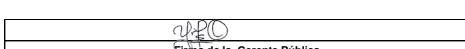


**Formato 1. Concertación de Compromisos Gerenciales**



**Unidad para  
las Víctimas**

| No.  | Objetivos institucionales   | Compromisos gerenciales  | Indicador   | Fórmula de indicador   | Fecha inicio-fin<br>dd/mm/aa   | Actividades   | Peso ponderado  | Avance   |     |
|--|---|--|---|--|--|---|---|--|-----|
|  |   |  |   |  |  |   |   | % cumplimiento<br>alcanciado a la fecha<br>% cumplimiento<br>alcanciado a la fecha |     |
| <b>Pilar 1. Productividad Social</b>             |   |  |   |  |  |   |   |  |     |
| 1  | 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 | Cumplimiento del plan de acción (100%)   | % Porcentaje de cumplimiento de desempeño de los indicadores del Plan de acción Territorial Atlántico 2025 al 100%=(Nº de indicadores del plan de acción ejecutados para la DT Atlántico en el 2025/Nº de Indicadores del plan de acción programados para la DT Atlántico en el 2025)*100%  | 01/01/2025<br>31/12/2025   | Socialización de los indicadores por proceso misional del plan de acción institucional vigente al equipo de trabajo de la DT Atlántico<br>Diseñar y ejecutar ruta de trabajo por proceso misional para el cumplimiento del plan de acción<br>Seguimiento y verificación en envío de reportes por cada proceso misional al nivel nacional, como validar el avance de cumplimiento del Plan de acción institucional mensualmente en la herramienta de SISPLAN+<br>Retroalimentación, toma de decisiones y ajustes frente riesgo y/o dificultades en el cumplimiento de los indicadores del plan de acción por proceso misional | 60%   | 50%   | 50%  |     |
| 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.                       | Proyecto de innovación   | No de informes de seguimiento al desarrollo y cumplimiento de los compromisos de la mesa de trabajo "Retos para la atención y reparación integral de las víctimas con pertenencia étnica" presentados/No de informes de seguimiento al desarrollo y cumplimiento de los compromisos de la mesa de trabajo "Retos para la atención y reparación integral de las víctimas con pertenencia étnica" programados | 01/01/2025<br>31/12/2025   | Seguimiento a los compromisos establecidos con las entidades del SNARIV para garantizar enfoque étnico en la oferta institucional en los temas priorizados<br>Identificar oferta institucional para focalizar en las comunidades étnicas víctimas del conflicto armado<br>Promover estrategias de fortalecimiento y acompañamiento con aliados estratégicos (cooperación internacional, universidades, sector privado y organizaciones sociales).<br>Realización de la mesa de trabajo con las comunidades étnicas víctimas del conflicto armado y las entidades del SNARIV<br>Elaborar informes sobre la gestión realizada  | 10%   | 50%   | 50%  |     |
| <b>Pilar 2. Construcción de integridad</b>       |   |  |   |  |  |   |   |  |     |
| 3  | 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 | Gestión de riesgo con relación a la transparencia y la lucha contra la corrupción en la DT Atlántico | % de ejecución de las actividades de la gestión del riesgo con relación a la transparencia y la lucha contra la corrupción  | (Nº de actividades de control implementadas para la gestión del riesgo con relación a la transparencia y la lucha contra la corrupción/Nº de actividades de control programadas en el Mapa de Riesgos para la gestión del riesgo con relación a la transparencia y la lucha contra la corrupción) *100 | 01/01/2025<br>31/12/2025   | Diligenciar los Acuerdos de Confidencialidad de los funcionarios y contratistas en los procesos y DTs.<br>Actualizar y socializar el mapa de riesgo de la DT Atlántico con relación a los riesgos de corrupción y de perdida reputacional por afectación a al imagen institucional<br>Realizar parte del equipo de la DT Atlántico profesionales de planta y contratista el Curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.<br>Divulgar la campaña "No se deje engañar" en las actividades mensuales en la sala de espera de CRAV y PAV como en jornada móviles y de entrega de carta de indemnización como mesas de víctimas   | 10%   | 50%  | 50% |
| <b>Pilar 3. Gestión Cultural</b>                 |   |  |   |  |  |   |   |  |     |
| 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 | Gestión de la cultura organizacional de la Dirección Territorial Atlántico                           | % de ejecución de las actividades de la gestión de la cultura organizacional de la Dirección Territorial Atlántico  | (Nº de actividades de la gestión de la cultura organizacional de la Dirección Territorial Atlántico implementadas/Nº de actividades de la gestión de la cultura organizacional de la Dirección Territorial Atlántico proyectadas) *100   | 01/01/2025<br>31/12/2025   | Realiza comité directivo territorial, subcomités de Relación con el ciudadano y otras reuniones genericales de manera mensual, o cada vez que se requiera con el fin de hacer seguimiento a los planes institucionales (plan de acción, complementario, implementación entre otros) y fortalecer la sinergia de equipo de trabajo<br>Hacer uso de la imagen institucional dentro de los formatos, prendas institucionales, piezas comunicativas de las actividades que se desarrollan en la Territorial.<br>Gestión de conocimiento a través de la gestión documental y del sistema de información<br>Socializar y promover la apropiación de los lineamientos y procedimientos institucionales<br>Realizar procesos de inducción y reinducción institucional como de Sistema de Gestión de Calidad a funcionarios de planta y contratistas | 10%   | 50%  | 50% |
| <b>Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos</b> |   |  |   |  |  |   |   |  |     |
|  | 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 | Gestión del Desarrollo de personas y equipos de la Dirección Territorial Atlántico                   | % de ejecución de las actividades de la Gestión del Desarrollo de personas y equipos  | (Nº de actividades de la Gestión del Desarrollo de personas y equipos realizadas en la Territorial en el 2025/Nº de actividades programadas de la Gestión del Desarrollo de personas y equipos) *100   | 01/01/2025<br>31/12/2025   | Realizar capacitaciones presenciales para cualificar las capacidades del equipo de trabajo<br>Hacer seguimiento a la participación de las actividades promovidas por talento humano<br>Desarrollo de actividades de autocuidado y fortalecimiento de clima laboral<br>Diseñar y ejecutar estrategias para promover el trabajo en equipo<br>Desarrollar acciones para garantizar la distribución equitativa de funciones y responsabilidades de acuerdo al grado de los profesionales y la idoneidad del perfil teniendo de referente el manual de funciones y las obligaciones de los contratistas  | 10%   | 50%  | 50% |
| 100%   |   |  |   |  |  |   | <br><b>Firma de la Superior Jerárquica</b> |  |     |
| 100%   |   |  |   |  |  |   | <br><b>Firma de la Gerente Pública</b>     |  |     |
| FECHA<br>VIGENCIA                                |   |  |   | 31/03/2025<br>2025   |  |   |   |  |     |