

**ACUERDO DE GESTIÓN ENTRE GONZALO SÁNCHEZ GÓMEZ Y ALVARO VILLARRAGA SARMIENTO**

En la ciudad de Bogotá, a los diez y ocho (18) días del mes de enero de dos mil dieciseis (2.016), se reúnen, GONZALO SANCHEZ GOMEZ, titular del cargo DIRECTOR GENERAL, CÓDIGO 0015, GRADO 28, en adelante superior jerárquico, y ALVARO VILLARRAGA SARMIENTO, titular del cargo DIRECTOR TECNICO, CÓDIGO 0100, GRADO 24, en adelante gerente público, a efectos de suscribir el presente ACUERDO DE GESTIÓN.

Las partes que suscriben este acuerdo lo hacen entendiendo que este instrumento constituye una forma de evaluar la gestión con base en los compromisos asumidos por el área DIRECCION DE ACUERDOS DE LA VERDAD, respecto al logro de resultados y en las habilidades gerenciales requeridas.

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 y asegurar la transparencia y la calidad de los productos encomendados.

SEGUNDA: El gerente público, se compromete, durante el lapso de vigencia del presente ACUERDO, a alcanzar los resultados que se detallan en el formato anexo, el cual hace parte constitutiva de este ACUERDO; asimismo se compromete a poner a disposición de la entidad sus habilidades técnicas y gerenciales para contribuir al logro de los objetivos institucionales.

TERCERA: El superior jerárquico se compromete a apoyar al gerente público para adelantar los compromisos pactados en este ACUERDO, gestionando las medidas, normas y recursos necesarios para el desarrollo de los programas y proyectos pactados.

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 presupuestarios necesarios para la ejecución de los mismos.

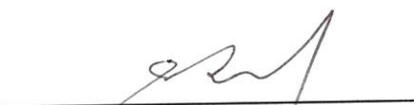
QUINTA: El presente ACUERDO será objeto de una evaluación al finalizar la vigencia y de seguimiento permanente. Dicha evaluación y seguimiento se realizarán sobre la base de indicadores de calidad, oportunidad y cantidad; las habilidades gerenciales serán objeto de retroalimentación cualitativa por parte 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 Planes Operativos o de Gestión Anual de la entidad y los informes de evaluación de los mismos, elaborados durante la vigencia por las oficinas de planeación y de control interno.

SÉPTIMA: Las partes suscriben el presente ACUERDO DE GESTIÓN por un periodo de 12 meses, desde el 1º de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016

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:



Firma superior Jerárquico

Gonzalo Sánchez Gómez



Firma Gerente Público

Álvaro Villarraga Sarmiento

**FORMATO  
ACUERDO DE GESTIÓN**

Entidad: Centro de Memoria Historica

Fecha: 18 de enero de 2016

**Objetivo**  
Dirigir los programas y proyectos orientados a la recolección de testimonios de desmovilizados con quienes se haya suscrito el Acuerdo de Contribución a la Verdad Histórica y de las personas que voluntariamente deseen hacer manifestaciones sobre asuntos que guarden relación o sean de interés para el mecanismo no judicial de contribución a la verdad y la memoria histórica, de acuerdo al objeto misional del Centro de Memoria Histórica.

**Concertación de compromisos**

**Evaluación de  
Compromisos**

compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha límite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Emitir las certificaciones a que se refieren los artículos 12 y 13 del Decreto 2601 de 2011.	30	3.200	31/12/2016	No. Certificaciones emitidas en cumplimiento del Decreto					
Certificar a las personas desmovilizadas firmantes en el marco del mecanismo no judicial de contribución a la verdad instaurado por la Ley 1424 del 2010	40	3.200	31/12/2016	No. Personas certificadas					
Producir informes sobre el fenomeno paramilitar, siguiendo los lineamientos que establezcan el Consejo Directivo y el Director del Centro de Memoria Histórica.	30	3	31/12/2016	No. De informes Publicados					

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados esperados	Fecha limite	Evaluación Cualitativa		
			Satisfactori a	Satisfactori a	Insatisfacto ria
Asesorar al Superior Jerárquico, en temas propios de la misión y objetivos de la Entidad	Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente.	31/12/2016			
Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente.	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	31/12/2016			
Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.	31/12/2016			
Desarrollar, en sustitución del Superior Jerárquico, tareas representativas de la entidad	Resolver efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	31/12/2016			
Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.	Desarrollar acciones que permitan la representación adecuada de cuestiones planteadas de modo más eficaz y	31/12/2016			
Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad.	31/12/2016			

**FASE DE SEGUIMIENTO**

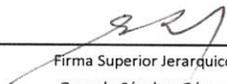
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha Abril 2016
SEGUNDO SEGUIMIENTO.	Fecha Agosto 2016
TERCER SEGUIMIENTO.	Fecha Diciembre 2016

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
AMBITO DE COMPROMISO		Indicadores (síntesis de conductas asociadas)	No se detectan	se detectan	Son imprescindibles
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.			
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.			
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.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.			
Dirección y Desarrollo 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.	Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales. - Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. - Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.			
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.			

NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario. La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos Competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria

OBSERVACIONES:

NOTA: La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del Gerente Público. En la Casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas

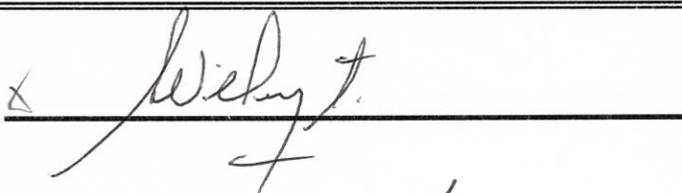
  
 Firma Superior Jerárquico  
 Gonzalo Sánchez Gómez

  
 Firma Gerente Público  
 Alvaro Villarraga Sarmiento

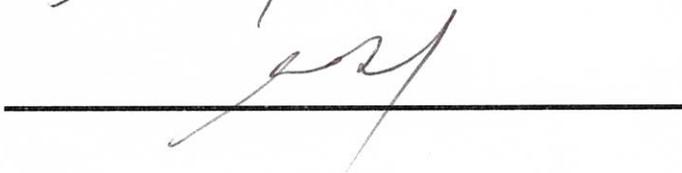
### Acuerdos de Gestión 2016 - Seguimiento

ALVARO VILLARRAGA SARMIENTO - Director Técnico Acuerdos de la Verdad	
FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha <u>Abril 30 de 2016</u>
1. Emitir las certificaciones a que se refieren los artículos 12 y 13 del Decreto 2601 de 2011.	
AVANCES LOGRADOS:	
Una vez surtido el procedimiento correspondiente de la información física y digital que integra el expediente y verificado el registro documental. Se realiza la verificación de la existencia de cada uno de los documentos indicados en el oficio remitido, que los archivos digitales contengan en efecto la información requerida para el proceso de certificación. Para el mes de abril se han suscrito 479 certificaciones de Contribución a la Verdad por parte del Director de Acuerdos de la Verdad.	
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A ABRIL: 15 %	
2. Certificar a las personas desmovilizadas firmantes en el marco del mecanismo no judicial de contribución a la verdad instaurado por la Ley 1424 del 2010	
AVANCES LOGRADOS:	
Se ha llevado a cabo el procedimiento de certificación, de acuerdo a lo estipulado en la Ley 1424 de 2010, este procedimiento consiste en convocatoria, entrevista, valoración, certificación y notificación. de acuerdo con el procedimiento se ha notificado en el transcurso de la vigencia 2,016 a 735 personas en el marco del mecanismo no judicial de contribución a la verdad.	
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A ABRIL: 23%	
3. Producir informes sobre el fenómeno paramilitar, siguiendo los lineamientos que establezcan el Consejo Directivo y el Director del Centro de Memoria Histórica	
AVANCES LOGRADOS:	
Se recolecto un importante número de relatos de personas desmovilizadas pertenecientes a los bloques sujetos de análisis para realizar los informes sobre el fenómeno paramilitar, estos constituyen una importante muestra. Se ha avanzado en un importante porcentaje de transcripción de los relatos de firmantes de contribución a la verdad y de testimonios de contribuciones voluntarias, adicionalmente, se han construido bases de datos de violaciones a derechos humanos e infracciones al derecho internacional humanitario	
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A ABRIL: 0 %	

ALVARO VILLARRAGA SARMIENTO



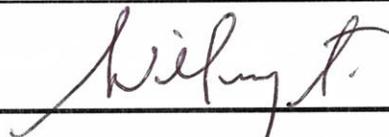
REVISO: GONZALO SANCHEZ GOMEZ



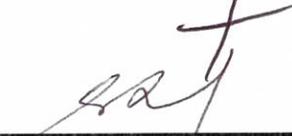
### Acuerdos de Gestión 2016 - Seguimiento

ALVARO VILLARRAGA SARMIENTO - Director Técnico Acuerdos de la Verdad	
FASE DE SEGUIMIENTO	
PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha agosto 31 de 2016
1. Emitir las certificaciones a que se refieren los artículos 12 y 13 del Decreto 2601 de 2011.	
AVANCES LOGRADOS:	
Una vez surtido el procedimiento correspondiente de la información física y digital que integra el expediente y verificado el registro documental. Se realiza la verificación de la existencia de cada uno de los documentos indicados en el oficio remitido, que los archivos digitales contengan en efecto la información requerida para el proceso de certificación. Almes de Agosto se han suscrito 1605 certificaciones de Contribución a la Verdad por parte del Director de Acuerdos de la Verdad.	
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A AGOSTO: 50 %	
2. Certificar a las personas desmovilizadas firmantes en el marco del mecanismo no judicial de contribución a la verdad instaurado por la Ley 1424 del 2010	
AVANCES LOGRADOS:	
Se ha llevado a cabo el procedimiento de certificación, de acuerdo a lo estipulado en la Ley 1424 de 2010, este procedimiento consiste en convocatoria, entrevista, valoración, certificación y notificación. de acuerdo con el procedimiento se ha notificado en el transcurso de la vigencia 2,016 a 2069 personas en el marco del mecanismo no judicial de contribución a la verdad.	
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A AGOSTO: 65 %	
3. Producir informes sobre el fenómeno paramilitar, siguiendo los lineamientos que establezcan el Consejo Directivo y el Director del Centro de Memoria Histórica	
AVANCES LOGRADOS:	
Se recolecto un importante número de relatos de personas desmovilizadas pertenecientes a los bloques sujetos de análisis para realizar los informes sobre el fenómeno paramilitar, estos constituyen una importante muestra. Se ha avanzado en un importante porcentaje de transcripción de los relatos de firmantes de contribución a la verdad y de testimonios de contribuciones voluntarias, adicionalmente, se han construido bases de datos de violaciones a derechos humanos e infracciones al derecho internacional humanitario.	
Se trabaja actualmente en la codificación y sistematización de la información surgida de los acuerdos, contribuciones voluntarias y demás fuentes. Se han realizado documentos de trabajo de los bloques sujetos de análisis y realizado borradores de varios capítulos que se encuentran en análisis y retroalimentación. se está culminando el proceso de transcripción de los relatos de firmantes de contribución a la verdad y de testimonios de contribuciones voluntarias, adicionalmente se han elaborado cartografías sobre antecedentes de los grupos armado	
PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A AGOSTO: 0 %	

ALVARO VILLARRAGA SARMIENTO

X 

REVISO: GONZALO SANCHEZ GOMEZ



### Acuerdos de Gestión 2016 - Seguimiento

ALVARO VILLARRAGA SARMIENTO - Director Técnico Acuerdos de la Verdad

#### FASE DE SEGUIMIENTO

PRIMER SEGUIMIENTO:

Fecha Diciembre 31 de 2016

1. Emitir las certificaciones a que se refieren los artículos 12 y 13 del Decreto 2601 de 2011.

AVANCES LOGRADOS:

Una vez surtido el procedimiento correspondiente de la información física y digital que integra el expediente y verificado el registro documental, se realiza la verificación física de cada uno de los documentos indicados en el oficio remitido. Adicionalmente se verifica que los archivos digitales contengan en efecto la información requerida para el proceso de certificación. Al mes de diciembre se han suscrito 3.550 certificaciones de Contribución a la Verdad por parte del Director de Acuerdos de la Verdad.

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A DICIEMBRE: 110,9 %

2. Certificar a las personas desmovilizadas firmantes en el marco del mecanismo no judicial de contribución a la verdad instaurado por la Ley 1424 del 2010

AVANCES LOGRADOS:

Se ha llevado a cabo el procedimiento de certificación, de acuerdo a lo estipulado en la Ley 1424 de 2010, este procedimiento incluye la convocatoria, entrevista, valoración, certificación y notificación. En el transcurso de la vigencia 2016, se han notificado a 4203 personas en el marco del mecanismo no judicial de contribución a la verdad. Es importante mencionar que la diferencia de 653 notificaciones realizadas con relación a las certificaciones suscritas durante el 2016, corresponden a ejercicios adelantados en vigencias anteriores que no se habían notificado.

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A DICIEMBRE: 131,3 %

3. Producir informes sobre el fenómeno paramilitar, siguiendo los lineamientos que establezcan el Consejo Directivo y el Director del Centro de Memoria Histórica

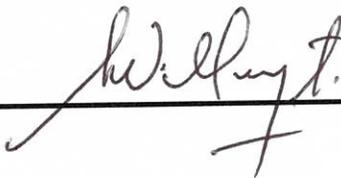
AVANCES LOGRADOS:

Al cierre de la vigencia 2016 se cuenta con:

1. Informe sobre el "Bloque Tolima" en proceso de publicación.
2. Informe DAV sobre Violencia Sexual terminado y entregado para edición en agosto de 2016 que aporta parte al Informe de Violencia Sexual - Escenarios de la violencia sexual.
3. Informe experiencias DDR resumen en proceso de edición.
4. Texto terminado y en revisión final del informe sobre el "Bloque Calima".
5. Terminados 5 de 6 capítulos del Informe Autodefensas Campesinas de Meta y Vichada – ACMV.
6. Capítulo de antecedentes y avances en los otros capítulos del Informe Antioquia – (Bloque Metro, Bloque Cacique Nutibara y Bloque Héroes de Granada).

PORCENTAJE CUMPLIMIENTO A DICIEMBRE: 60 %

ALVARO VILLARRAGA SARMIENTO



---

REVISÓ: GONZALO SANCHEZ GOMEZ



---

**FORMATO  
ACUERDO DE GESTIÓN**

Entidad: Centro Nacional de Memoria Histórica

Fecha: 16 de enero de 2016

**Objetivos**

Dirigir los programas y proyectos orientados a la recolección de testimonios de desmovilizados con quienes se haya suscrito el Acuerdo de Contribución a la Verdad Histórica y de las personas que voluntariamente deseen hacer manifestaciones sobre asuntos que guarden relación o sean de interés para el mecanismo no judicial de contribución a la verdad y la memoria histórica, de acuerdo al objeto misional del Centro de Memoria Histórica.

**Concertación de compromisos**

**Evaluación de  
Compromisos**

compromisos Institucionales	Puntaje	Resultados Esperados	Fecha limite	Indicadores	% de cumplimiento				
					1	2	3	4	5
Emitir las certificaciones a que se refieren los artículos 12 y 13 del Decreto 2601 de 2011.	30	3.200	31/12/2016	No. Certificaciones emitidas en cumplimiento del Decreto	4,5	11	15		
Certificar a las personas desmovilizadas firmantes en el marco del mecanismo no judicial de contribución a la verdad instaurado por la Ley 1424 del 2010	40	3.200	31/12/2016	No. Personas certificadas	9,2	17	14		
Producir informes sobre el fenomeno paramilitar, siguiendo los lineamientos que establezcan el Consejo Directivo y el Director del Centro de Memoria Histórica.	30	3	31/12/2016	No. De informes Elaborados	0	0	18		
		88,00		TOTAL	14	27	47	0	0

Compromisos Contingentes o Adicionales	Resultados esperados	Fecha limite	Evaluacion Cualitativa		
			Muy Satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria
Asesorar al Superior Jerárquico, en temas propios de la misión y objetivos de la Entidad	Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente.	31/12/2016	X		
Resolver o recomendar la solución de los problemas o cuestiones planteadas de modo más eficaz y eficiente.	Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	31/12/2016	X		
Llevar a cabo un desempeño efectivo de la delegación o del encargo que revierta en una mejora organizativa.	Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.	31/12/2016	X		
Desarrollar, en sustitución del Superior Jerárquico, tareas representativas de la entidad	Resolver efectiva y coherentemente frente a situaciones derivadas de los procesos de cambio.	31/12/2016	X		
Materializar la representación de forma adecuada y oportuna para los intereses de la entidad.	Desarrollar acciones que permitan la representación adecuada de cuestiones planteadas de modo más	31/12/2016	X		
Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad	Resolver diligentemente las situaciones problemáticas producidas en la entidad.	31/12/2016	X		

**FASE DE SEGUIMIENTO**

PRIMER SEGUIMIENTO:	Fecha Abril 2016
SEGUNDO SEGUIMIENTO:	Fecha Agosto 2016
TERCER SEGUIMIENTO:	Fecha Diciembre 2016

COMPROMISOS DE MEJORA GERENCIAL					
AMBITO DE COMPROMISO		Indicadores (síntesis de conductas asociadas)	No se detectan	se detectan	Son imprescindibles
Liderazgo	Guiar y dirigir grupos y establecer y mantener la cohesión de grupo necesaria para alcanzar los objetivos organizacionales.	Construir y mantener grupos de trabajo cohesionados y motivados que permitan alcanzar los objetivos generando un clima positivo y fomentando la participación.			X
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales, identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.	Establecer objetivos claros y concisos estructurados y coherentes con las metas organizacionales, traduciéndolos en planes prácticos y fiables.			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.	Capacidad para escoger, en entornos complejos, la opción más conveniente para resolver situaciones concretas, asumiendo las consecuencias.			X
Dirección y desarrollo 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.	Gestionar las habilidades y recursos de su grupo de trabajo (o de las personas a su cargo) con la finalidad de alcanzar metas y objetivos organizacionales. - Ejercer responsablemente las funciones derivadas de la evaluación del desempeño de los empleados públicos con el fin de mejorar el rendimiento de la entidad. - Desarrollar las competencias de su equipo humano mediante la identificación de las necesidades de capacitación y formación, comprometiéndose en acciones concretas para satisfacerlas.			X
Conocimiento del entorno	Estar al tanto de las circunstancias y las relaciones de poder que influyen en el entorno organizacional.	En el ejercicio gerencial toma en cuenta y demuestra un conocimiento del entorno y del contexto institucional en el que desempeña su actividad gerencial.			X

NOTA: Las anteriores son las competencias mínimas que debe tener el Gerente Público. Por tal razón pueden ser adicionadas otras, si la entidad lo considera necesario. La finalidad de estos compromisos no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos Competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria

OBSERVACIONES:

NOTA: La finalidad de los compromisos de mejora gerencial, como su propio nombre indica, no es otra que reforzar las competencias de los gerentes públicos mediante la identificación puntual de cuáles pueden ser los ámbitos competenciales en los que el gerente público requiere de una capacitación o formación complementaria. Esta es la única consecuencia de esos compromisos gerenciales, y por tanto requiere que el superior jerárquico (por sí mismo o por compartir la idea con el gerente) identifique en qué ámbitos de las competencias gerenciales se requiere invertir en capacitación con el fin de mejorar el rendimiento institucional y fomentar el desarrollo del Gerente Público. En la Casilla "Observaciones" se relacionan, por tanto, esas necesidades de capacitación detectadas

  
 Firma Superior Jerárquico  
 Gonzalo Sánchez Gómez

X   
 Firma Gerente Público  
 Alvaro Villarraga Sarmiento