
AGENCIA NACIONAL DE INFRAESTRUCTURA CORPORACIÓN CALIDAD

PREMIO NEIG DE INTERVENTORÍAS CAPÍTULO CONCESIONES 2015

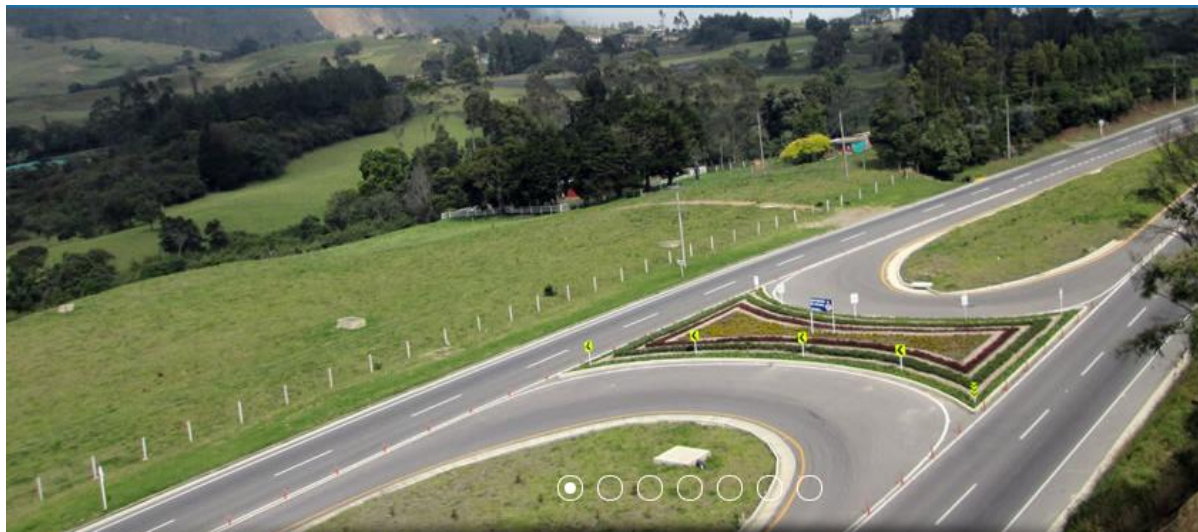
CONTRATO DE INTERVENTORÍA N° VJ – 456 de 2013
INTERVENTORÍA TÉCNICA, FINANCIERA, CONTABLE, JURÍDICA, ADMINISTRATIVA, OPERATIVA,
MEDIOAMBIENTAL, Y SOCIO-PREDIAL, DEL CONTRATO DE CONCESIÓN DEL PROYECTO VIAL
CONCESIÓN BOGOTÁ (PUENTE EL CORTIJO) - SIBERIA - LA PUNTA - EL VINO - LA VEGA -
VILLETA

QUIÉNES SOMOS?



LIDER DEL CONSORCIO

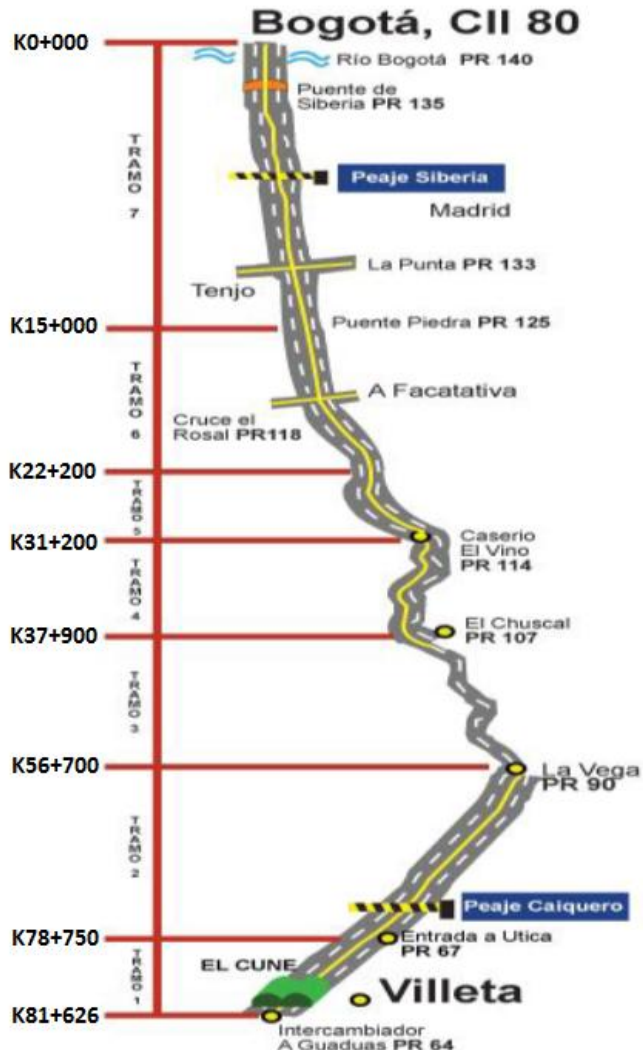
Restrepo y Uribe S.A.S. es una firma consultora colombiana con cerca de 60 años de experiencia, líder en el campo de la ingeniería de consulta. Un selecto equipo de profesionales altamente calificados y una infraestructura técnica han permitido llevar a feliz término todos sus proyectos, acompañados por un sistema administrativo y gerencial que provee a cada proyecto lo recursos necesarios para satisfacer las necesidades de los clientes, prestando así un servicio de alta calidad.



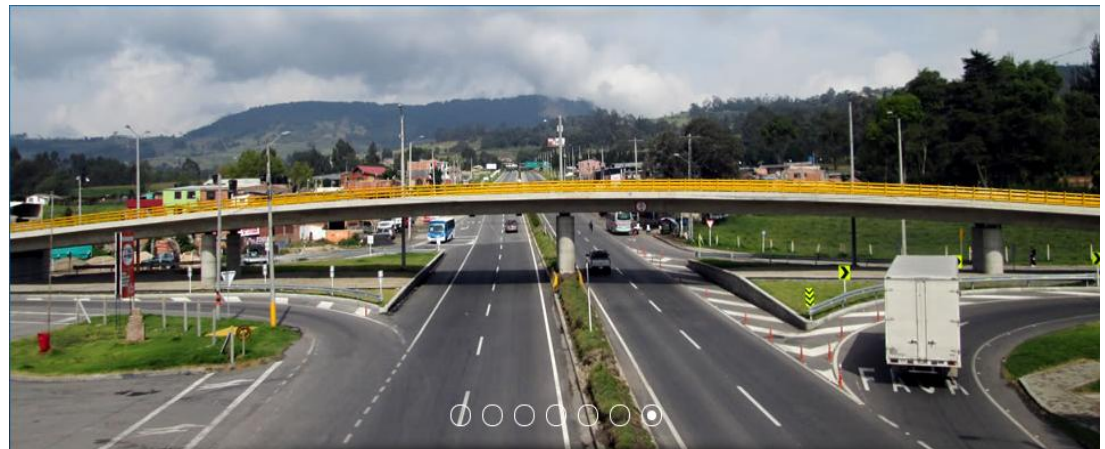
RESTREPO Y URIBE S.A.S
INGENIEROS CONSULTORES

DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

LOCALIZACIÓN



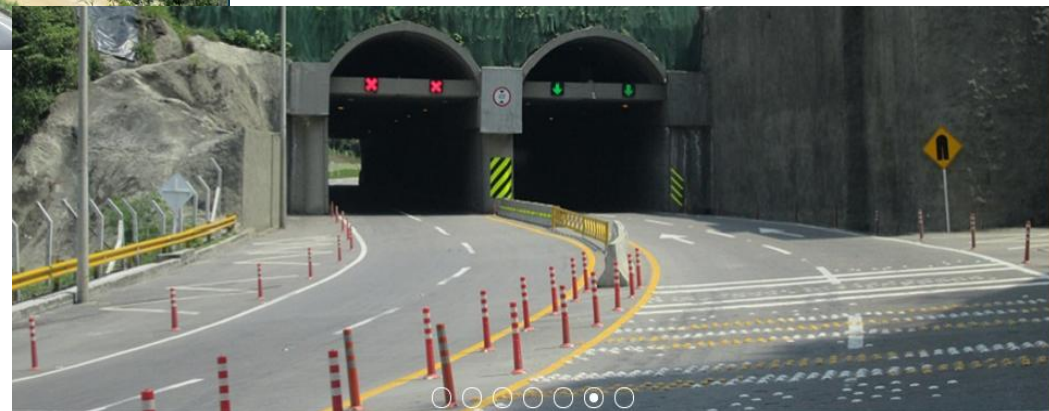
El proyecto se encuentra localizado en la Autopista Bogotá – Medellín entre el PR 64 (Intercambiador de Villeta-Guaduas) y el PR 145 (río Bogotá) en la Ruta Nacional 50, Tramo 08 (Honda – Villeta - La Vega - Bogotá) con una longitud aproximada de 82 Kilómetros. La vía compete a la jurisdicción de los Municipios de Cota, Funza, Tenjo, Madrid, Subachoque, El Rosal, Facatativá, San Francisco, La Vega, Nocaima, Nimaíma y Villeta.



DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

ALCANCE DE LA INTERVENTORÍA

Interventoría Técnica, Financiera, Contable, Jurídica, Administrativa, Operativa, Medio Ambiental y Socio-Predial de la Concesión Bogotá (Puente El Cortijo) - Siberia - La Punta - El Vino - La Vega - Villeta del Contrato de Concesión N° 447 de 1994, Concesión vial “Bogotá (Puente El Cortijo) - Siberia - La Punta - El Vino - La Vega - Villeta” celebrado entre la Agencia Nacional de Infraestructura y la Concesionaria SABANA DE OCCIDENTE S.A.S.



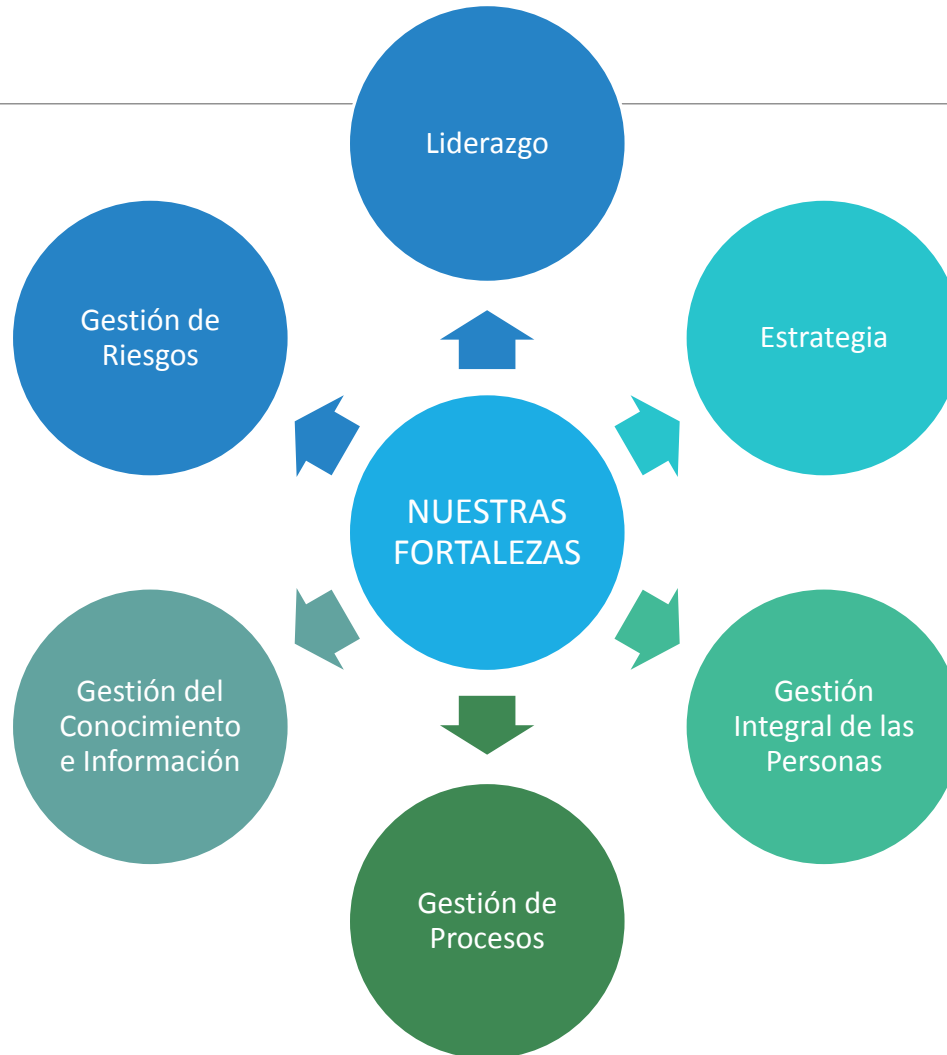
BUSCAMOS PRESENTAR, SOCIALIZAR Y DIFUNDIR...

Las Buenas Prácticas implementadas en nuestra Organización que nos orientan hacia la excelencia

Modelo estratégico implementado para el desarrollo de la gestión organizacional, generación y transferencia del conocimiento y la innovación en gestión

Políticas de Mejora Continua que nos han permitido agregar valor en el desarrollo del servicio y en particular a la labor encomendada de ser garantes del estado

EXPONER NUESTRAS FORTALEZAS EN:





ESTRATEGIA



NUESTRAS FORTALEZAS EN ESTRATEGIA

ESTRATEGIA

Planificación Estratégica Integral

Prácticas de Buen Gobierno y Valores Corporativos

Planeación del Servicio

Como lo Hacemos?

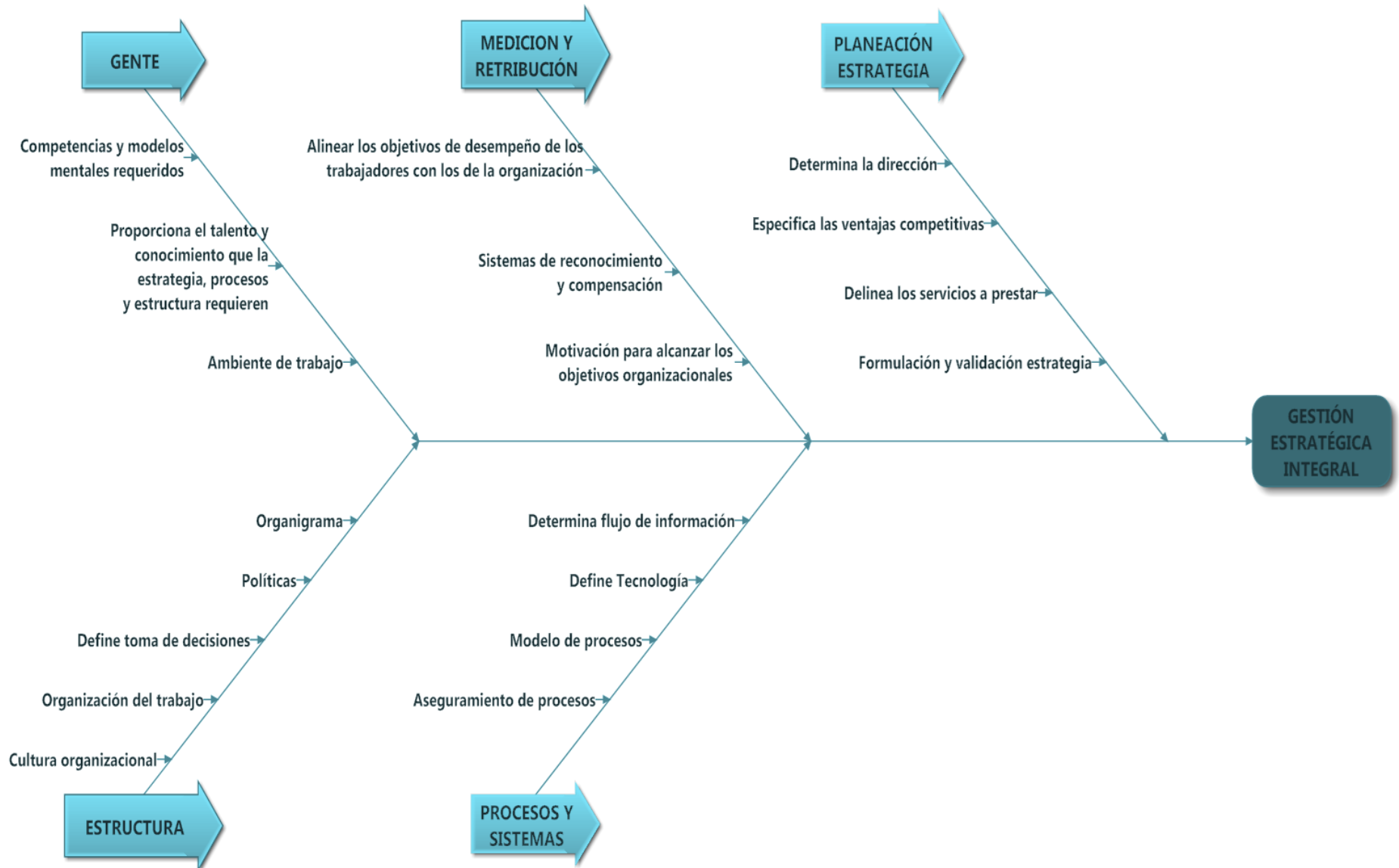
DOFA, Misión, visión, principios y valores

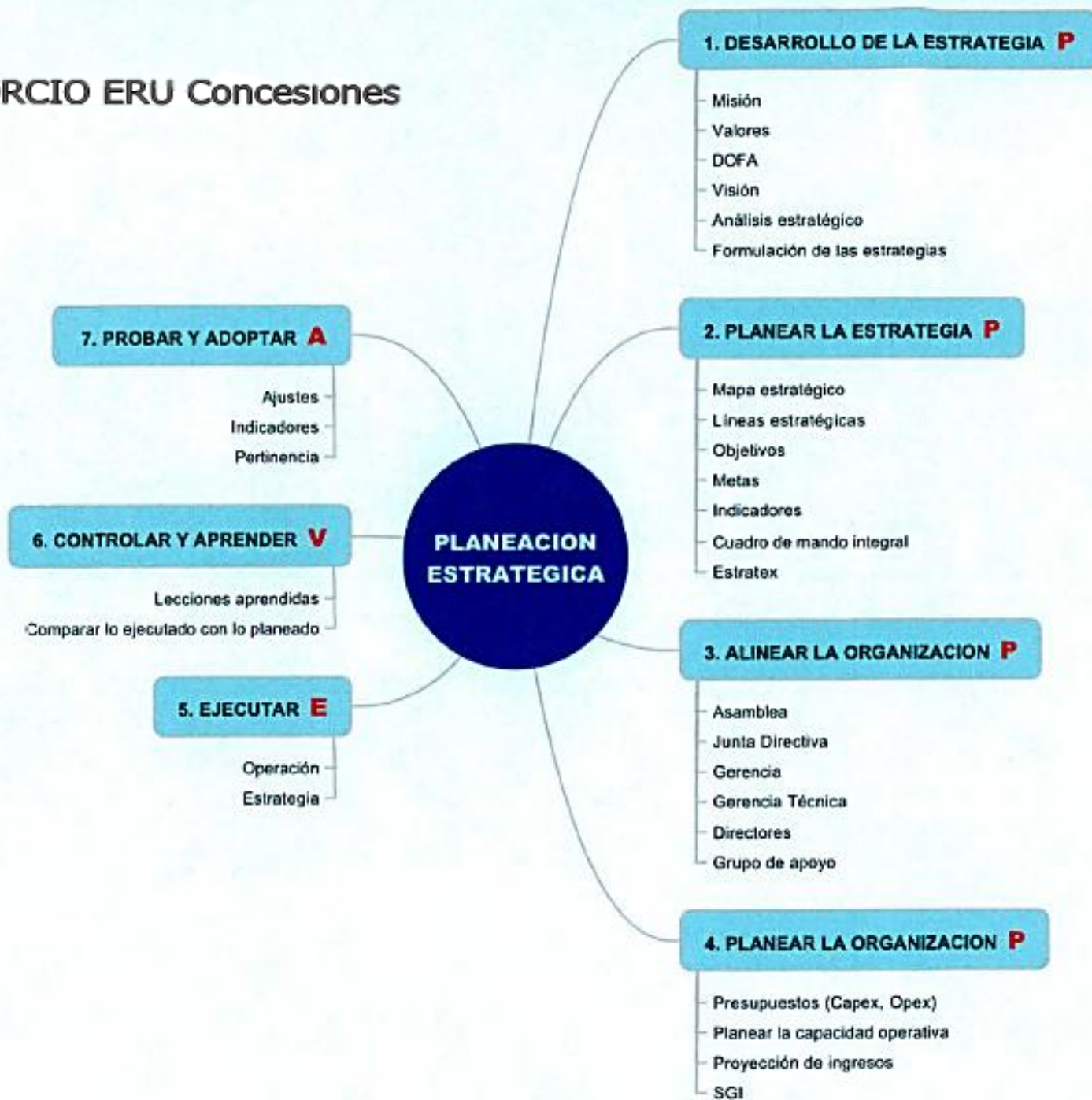
Objetivos estratégicos e indicadores

Medición, control y seguimiento

Metodología Conformada

ANTECEDENTES AL CAMBIO





LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Sostenibilidad

- Estándares de Calidad
- Desarrollo de Colaboradores
- Tecnología
- Satisfacción del Cliente

Crecimiento

- Áreas de Trabajo
- Sectores
- Servicios en el Exterior
- Reconocimientos

Rentabilidad

- Facturación
- Margen

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

2014

MISIÓN

Somos una firma de ingeniería de consulta que presta servicios en Colombia con estándares de calidad en gerencia, interventoría (supervisión) y asesoría en proyectos de infraestructura públicos y privados, buscando el desarrollo de nuestros colaboradores y la satisfacción de los clientes.

CRECIMIENTO

Colombia

Servicios: Gerencia-supervisión-asesoría-estudios

Sectores: Público Y Privado

Sectores: Infraestructura Y Edificaciones

Reconocimientos

SOSTENIBILIDAD

Estándares De Calidad

Desarrollo Colaboradores

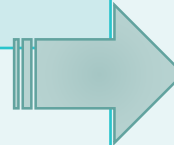
Tecnología

Satisfacción Cliente

RENTABILIDAD

Facturación

Margen



2018

Visión

En El Año 2018, Seremos Una Firma De Ingeniería De Consulta Que Presta Servicios En Colombia Y El Exterior En Gerencia, Supervisión, Estudios Y Diseños Y Asesoría En Proyectos De Infraestructura Y Edificaciones, Públicos Y Privados, Con Estándares De Gestión Integral, Aplicando Tecnología; Reconocidos Por La Calidad Profesional De Sus Colaboradores, Buscando La Satisfacción De Sus Clientes Y Accionistas.

CRECIMIENTO

En el Exterior

Aumentar la Participación en Gerencias y Asesorías

Aumentar la Participación en el Sector Privado

Aumentar la Participación en Edificaciones

Satisfacción de los Accionistas

SOSTENIBILIDAD

Estándares Gestión Integral

Ser Reconocidos En El Sector Por El Talento Humano

Mejorar Las Herramientas Tecnología

Mantener Altos Niveles De Satisfacción Cliente

RENTABILIDAD

Facturación

Margen



LIDERAZGO



NUESTRO LIDERAZGO

LO QUE HACEMOS

Buenas Prácticas

Liderazgo Organizacional

Liderazgo Situacional

Como lo Hacemos?

Lecciones Aprendidas,
Transferencia de
Conocimiento, Seguimiento
Continuo a Proyectos

Compromete,
Realiza, Renueva

Apoyar, Entrenar, Delegar
y Dirigir



PRINCIPIOS (valores)

Direcciones estratégicas

ESTILO "CÓMO HACER"

COMPROMETE

Deja claras las direcciones y gana compromiso de las personas

REALIZA

Define expectativas de alto desempeño, lo transforma en desafío motivador y asegura la adecuada prestación del servicio

RENUEVA

Está conectado con el mundo exterior y crea un ambiente interno propicio a la innovación

COMPETENCIAS "QUÉ HACER"

Mejora Continua

Ética

Liderazgo

Compromiso

Servicio

Competitividad

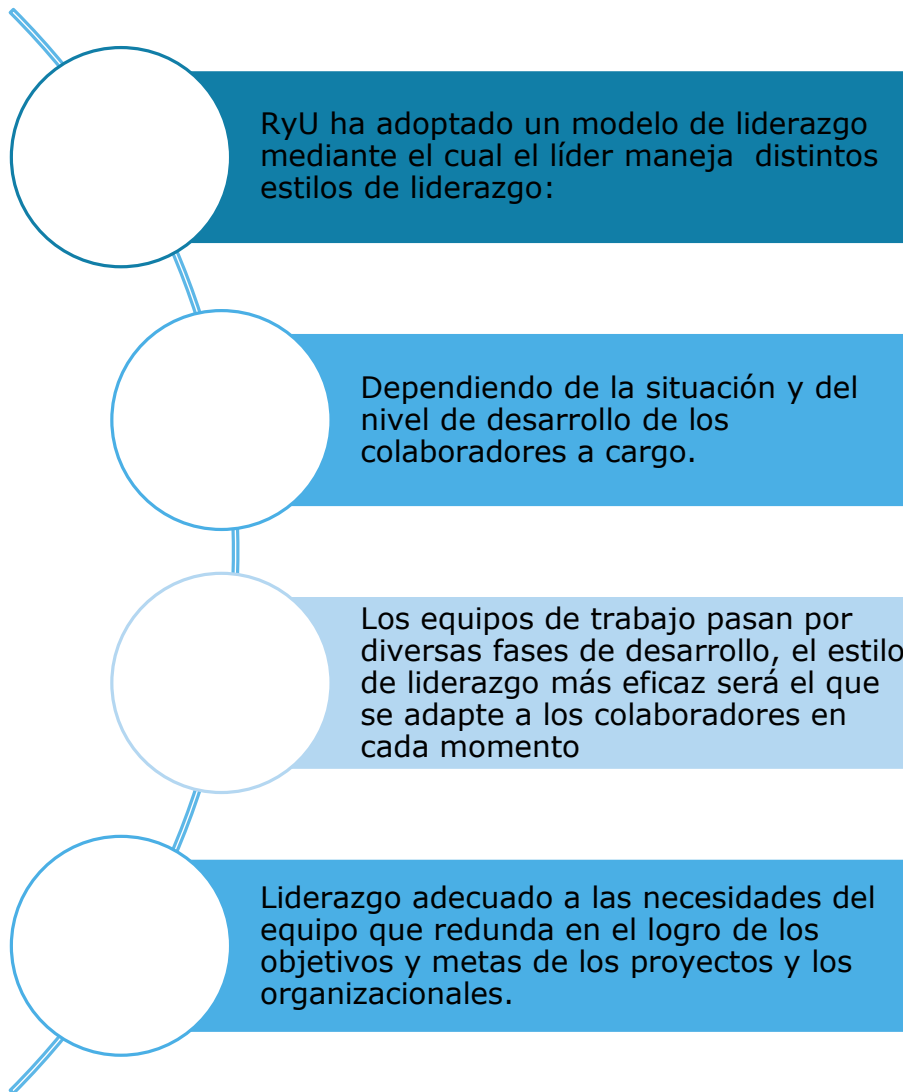
Gestión de Personas

ALTO DESEMPEÑO E INNOVACIÓN

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

	COMPROMETE	REALIZA	RENUEVA
Definición	Deja claras las direcciones y obtiene el compromiso de las personas.	Define expectativas de alto desempeño, lo transforma en desafío motivador y asegura el adecuado desarrollo del servicio	Está conectado con el mundo exterior y crea un ambiente interno propicio para la innovación y la GC.
Comportamientos referencia	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aclara la visión y los valores de la organización, su relación con el trabajo y con los intereses de cada uno. ▪ Involucra a las personas en el despliegue e implantación de la estrategia, creando compromiso. ▪ Demuestra coherencia entre lo que hace y dice, siendo un ejemplo a seguir 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Involucra a las personas en el proceso de decisión, generando responsabilidad. ▪ Inspira y estimula a las personas para que superen desafíos. ▪ Monitorea y analiza el desempeño del negocio constantemente con el equipo y colaboradores y corrige las diferencias. ▪ Incentiva y busca el equilibrio entre la vida profesional y personal. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Genera un ambiente que favorece el debate de ideas entre las personas y el trabajo en equipo. ▪ Entiende y usa el medio externo como una fuente permanente de renovación. ▪ Estimula el intercambio interno y externo de conocimiento en búsqueda de la mejora continua. ▪ Promueve la integración de diferentes equipos, colaboradores y demás partes interesadas.

LIDERAZGO SITUACIONAL



El líder de RyU desarrolla:

- **Comportamiento directivo:** centrado en el desarrollo de la tarea; el líder define las funciones y tareas; señala qué, cuándo y cómo realizarlas y controla los resultados.
- **Comportamiento de apoyo:** centrado en el desarrollo del grupo, el líder fomenta la participación y da cohesión; apoya y motiva a los miembros del equipo.



**GESTIÓN
INTEGRAL
DE LAS
PERSONAS**

NUESTRAS FORTALEZAS

EN GESTIÓN INTEGRAL DE LAS PERSONAS

Personas

Plan Carrera y Plan de Sucesión

Encuestas de Satisfacción

Administración de Personal

Como lo Hacemos?

Garantizar la creación de valor.

Alinear el área de RH al deber ser de la organización.

Contar con una estructura acorde con las necesidades, realidad y estrategia del negocio.

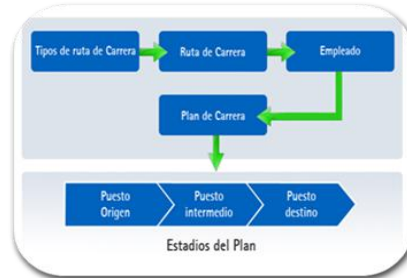
Definir y desarrollar la estructura, acorde al modelo de gestión de personas que defina la compañía.

Orientar la gestión de personas hacia un **modelo de liderazgo** organizacional que logre la productividad y desarrollo de las personas.

CADENA DE VALOR DE TALENTO HUMANO



NUESTROS PROCESOS



**Plan Carrera y
Plan de Sucesión**



**Inducción
Corporativa**



**Trabajo en equipo y
Liderazgo**



**Plan de Bienestar y
Calidad de Vida**



**Capacitación y
Entrenamiento**



Visitas a proyectos

NUESTROS PROCESOS



Talleres de Trabajo en Equipo



Clima Laboral

Cultura Organizacional



Selección y Contratación



Talleres de Liderazgo



Promociones Internas

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL



RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

METAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

1.-Poner en marcha los Principios del **Pacto Global**: Derechos Humanos, Prácticas laborales, Medio Ambiente y Lucha anticorrupción.



2.-Elaborar anualmente el **Informe de Sostenibilidad** utilizando los indicadores GRI: Desempeño Económico, Social y Ambiental.




3.- Aplicar el **Código de Ética**: Mantener comportamientos profesionales, saludables y humanos





**GESTIÓN
DE
PROCESOS**



NUESTRAS FORTALEZAS EN GESTIÓN DE PROCESOS

Gestión de Procesos

Mapa de Procesos y
Procedimientos
Estandarizados

Ciclos de
Mejoramiento PHVA

Procesos de soporte

Control y seguimiento del
proyecto

Como lo Hacemos?

Planificación: SGC, Diseño, Proceso,
Medición

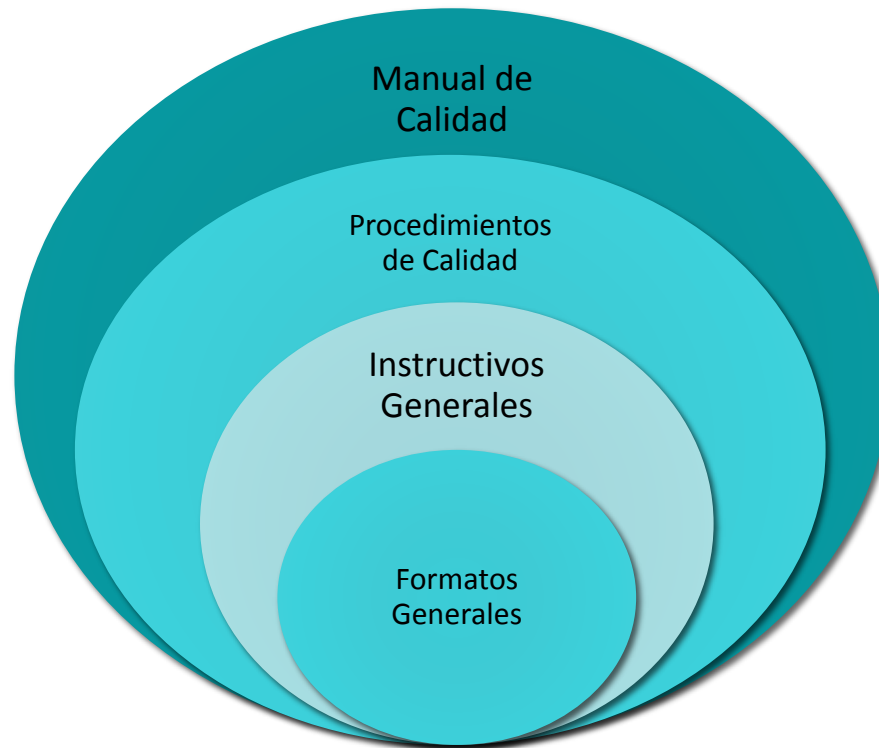
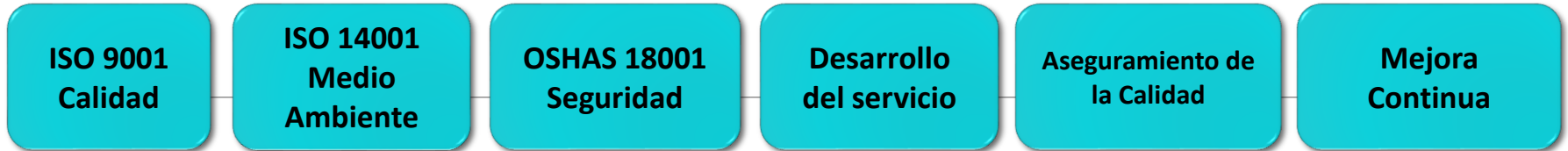
Control de los procesos

Mediciones del desempeño:
Producto y servicios, procesos,
sistema

Documentación: Manuales,
procedimientos, instructivos,
formatos, etc.

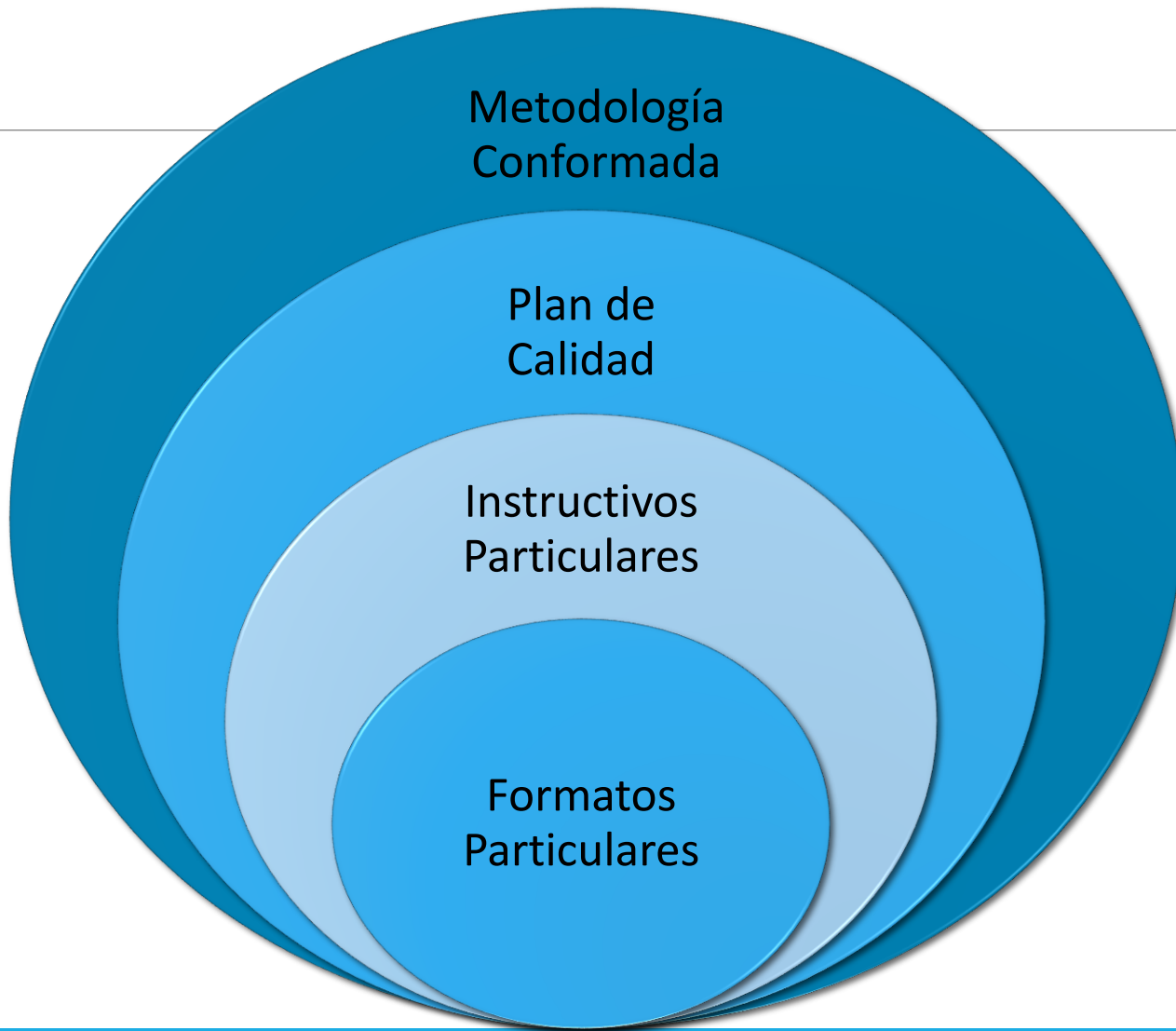
Mejora: Acciones preventivas, acciones
correctivas, de mejora

NUESTRO SGI APALANCA LA ESTRATEGIA



NUESTROS COMPONENTES CLAVES

Y PARA CADA PROYECTO GENERAMOS



ESTOS CONSIDERAN:

Metodología Conformada

- Estructura Organizacional.
- Referencia el sistema de gestión de la calidad a desarrollar.
- Describe los controles a realizar en el servicio.
- Detalla personal, funciones y responsabilidades.
- Asignación de recursos físicos, materiales, técnicos, tecnológicos.
- Las mediciones a realizar y los equipos de inspección, medición y ensayo a utilizar.
- Describe los procesos claves y las actividades relevantes.
- Identifica y describe riesgos que pueden ocurrir durante y después de la prestación del servicio.

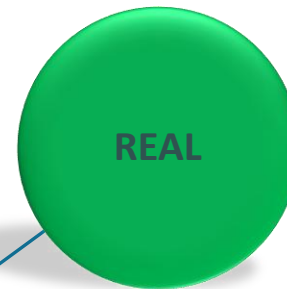
Plan de Calidad

- Objetivos, indicadores y metas para el proyecto.
- Control de Indicadores del Proyecto.
- Relación de documentos aplicables al proyecto.

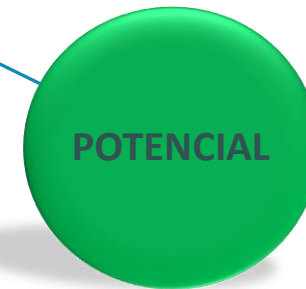
ACCIONES CON LAS NO CONFORMIDADES

Incumplimiento a un requisito ya sea:

- Cliente
- Procedimiento
- Legal
- Cualquier situación donde lo sucedido no era lo que se esperaba



- Incumplimiento de un requisito.
- Incumplimiento que ya sucedió



- Posible no cumplimiento de un requisito.
- Incumplimiento que todavía no ha sucedido pero que podría suceder.

ACCIONES DE MEJORA ADOPTADAS

Estas deben contemplar: Identificación de la causa, Análisis de Causa, Tratamiento y Seguimiento. Y Pueden ser:



CORRECCIÓN

Analizar el cumplimiento y aplicación del Sistema de Calidad del Proyecto.



ACCIÓN CORRECTIVA

Para



Permitir corregir actividades que se estén ejecutando de la manera equivocada.



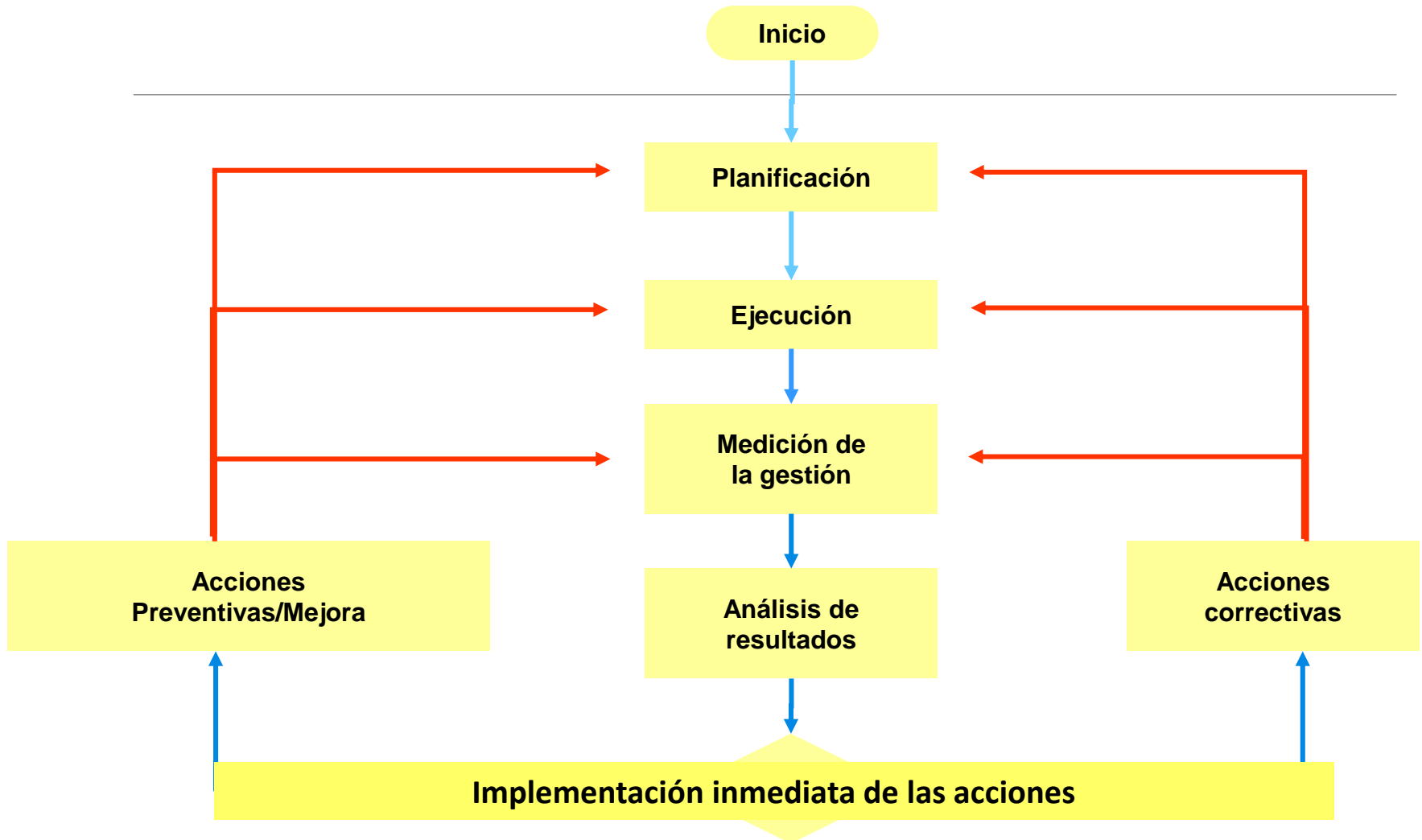
ACCIÓN PREVENTIVA

Por medio de ellas se puede prevenir el caer en errores que puedan afectar la calidad del Proyecto.

Se debe estipular los tiempos de ejecución de dichas acciones y finalmente determinar que tan eficaz fue.

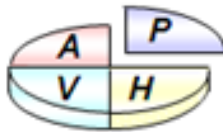
Fomentan la gestión de mejora continua de la Compañía, renovando procesos e implementando herramientas de evolución con la técnica y la tecnología del momento.

MEJORA CONTINUA



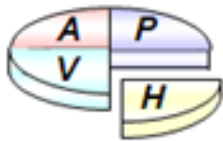
MEJORA CONTINUA

Mejora continua de la calidad



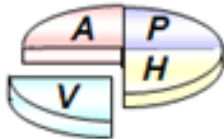
- Definir el proyecto (Identificar y justificar).
- Describir la situación actual.
- Analizar datos para aislar las causas raíz.

PLANEAR
Describir hallazgo, objetivos, metas, análisis de causas



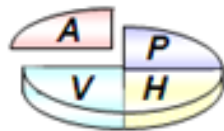
- Establecer acciones para eliminar las causas del problema.
- Ejecutar las acciones.

HACER
Definir actividades



- Verificar los resultados. Hacer seguimiento a la efectividad de las actividades o planes de acción propuestos.

VERIFICAR
Seguimiento, evaluar eficacia



- Documentar y definir nuevos proyectos.

ACTUAR
Dependiendo de los resultados comenzar de nuevo

COMO LO HACEMOS

PASOS	QUÉ HACER	HERRAMIENTAS
1. PLANEAR	Definir y priorizar el problema	Lluvia de Ideas Diagrama de Pareto
	Analizar las causas que originaron el problema	Diagrama causa-efecto (espina de pescado) Por qué
2. HACER	Diseñar medidas de solución, plantear planes de acción.	Análisis de procesos Manuales, procedimientos, actas de compromisos. Registro de acciones.
3. VERIFICAR	Evaluar las acciones implantadas, hacer seguimiento y definir eficacia	Seguimiento a resultados, indicadores, programa de control. Registro de acciones.
4. ACTUAR	Documentar y definir nuevos proyectos si es necesario	Manuales, procedimientos y se vuelve al paso 1



**GESTIÓN DEL
CONOCIMIENTO**

NUESTRAS FORTALEZAS

EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACIÓN

Gestión del Conocimiento

Reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y por ende, al valor de la Organización en el mercado

Como lo
Hacemos?



NUESTRAS FORTALEZAS

EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INFORMACIÓN

RyU dirige los esfuerzos hacia el desarrollo de flujos de información y hacia su alineación con los stocks de conocimiento de los colaboradores, socios, partes interesadas y por la misma Organización, con el propósito de sostenerlos, aprovecharlos y regenerarlos mejor y más rápido que sus competidores.

Esta es la forma como se sostiene la idoneidad del conocimiento en la Organización, como se generan ventajas competitivas y la ejecución de acciones más efectivas que la conduzcan a la mejora continua en su contexto de actividad.

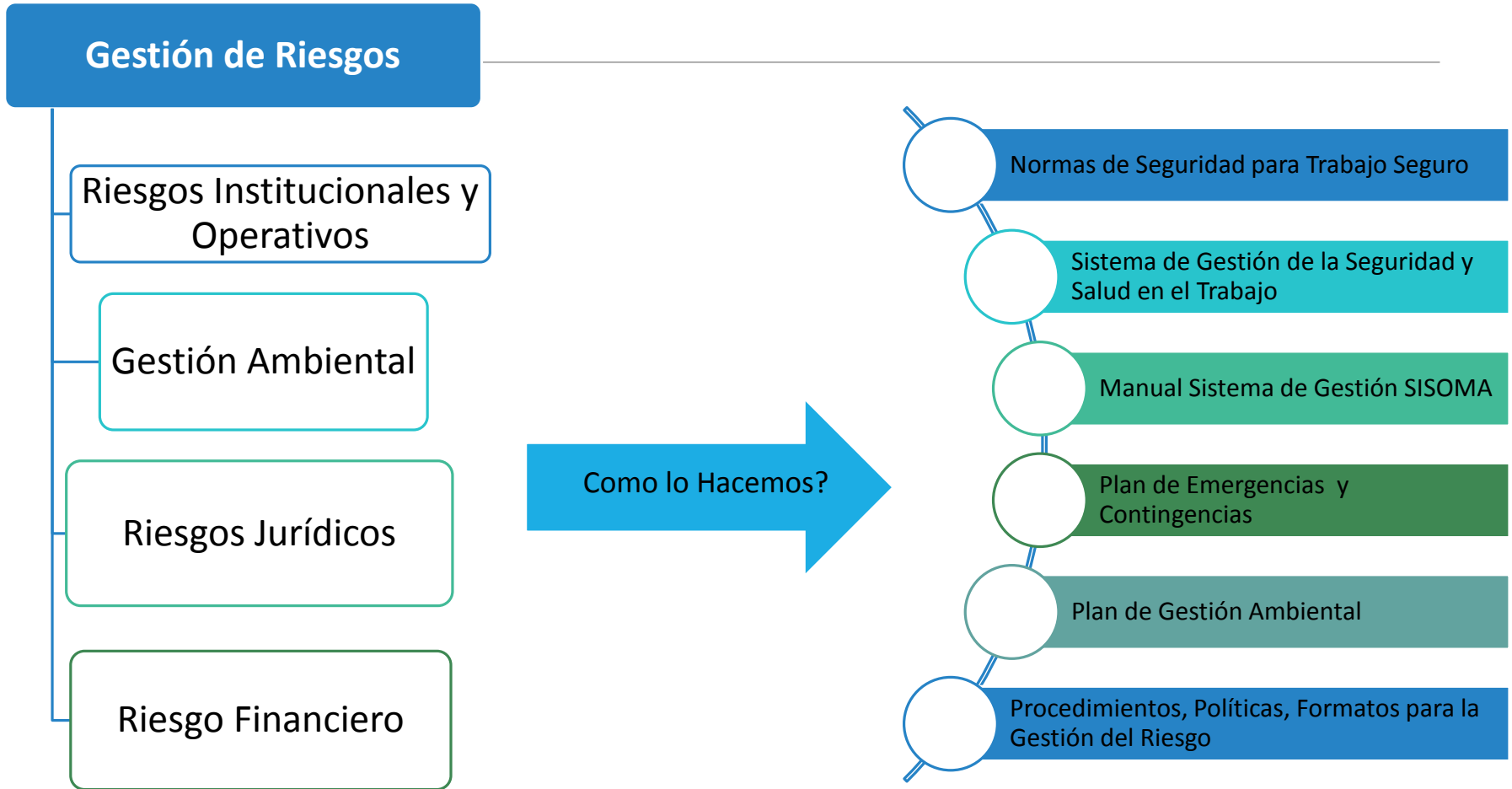




GESTIÓN
DE
RIESGOS



NUESTRAS FORTALEZAS EN GESTIÓN DE RIESGOS



IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PARA CADA PROYECTO

Identificación de Riesgos

Criterios de Calificación e Impacto

Calificación del Riesgo

Actividades para Mitigar Ocurrencia e Impacto

Seguimiento y Frecuencia Establecida

No	TIPO DE RIESGO	CALIFICACION DEL RIESGO	ACTIVIDADES DE LA INTERVENTORIA PARA MITIGAR SU OCURRENCIA E IMPACTO
1	Equipos descalibrados.	Bajo	Calibracion de equipos de control de interventoria (De laboratorio y Topografía). Programa de calibracion y mantenimiento de equipos.
2	Riesgo de accidentalidad de personal de la Interventoria.	Moderado	Capacitar al personal en los riesgos Evaluacion periodica de los conductores y capacitacion en manejo defensivo. Uso de EPP adecuados para la labor Capacitacion para todo el personal sobre zonas de alto riesgo en el sector.
3	No entrega y aprobacion del informe mensual.	Bajo	Asegurar la entrega dentro de los plazos contractuales Realizar una revision adicional por personal diferente a quien lo elabora.
4	Daños a terceros por responsabilidad civil, por parte del equipo y personal de la Interventoría.	Moderado	Tener al dia las polizas de cubrimiento ante este tipo de riesgo.
5	No pago oportuno, por parte del INTERVENTOR, a toda clase de proveedores del contrato de interventoria en relación con compras, alquileres, servicios, contratos, etc	Bajo	Pago oportuno a los proveedores.

LO QUE APRENDIMOS POR PARTICIPAR

