

ACUERDO DE GESTIÓN														
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO														
CÓDIGO:		GETH-F-050		VERSIÓN:		003		FECHA:		12/05/2024				
No.	Objetivos Institucionales	Compromisos gerenciales	Indicador	Fecha Inicio-Fin del/sem/ta	Actividades	Peso ponderado	Avance			Resultado	Evidencias			
							% cumplimiento programado a 1er semestre	% cumplimiento de Indicador 1er Semestre	% cumplimiento programado a 2do semestre		% Cumplimiento de indicador 2do Semestre	% Cumplimiento año	Descripción	Ubicación
Pilar 1. Productividad Social														
1	2.1. Gestionar la ejecución de los proyectos de infraestructura	Cumplimiento 100% del Plan de Acción (Del Área que Labora)	Asesoría Real de los indicadores del plan de acción 2023 de la VES/Asesoría Programada de los indicadores del plan de acción 2025 de la VES	07-04-2023 al 31-12-2025	1.1. Monitorear la gestión del avance de los proyectos de concesión del modo carretera - Km construidos	60%	50%	0%	50%	98%	98%	50%	Las evidencias fueron presentadas al GTI de planeación y a la ODI. El avance de los metas se puede consultar en el tablero de control de indicadores con corte a diciembre de 2023, publicado en la página web de la entidad. Adicionalmente se adjunta link con las certificaciones de interventoría o actas de terminación que demuestran el avance de los proyectos en 2023 con relación a los indicadores descritos	
					1.2. Monitorear la gestión del avance de los proyectos de concesión del modo carretera - Km rehabilitados y/o mejorados									
					1.3. Monitorear proyectos que inician etapa de operación y mantenimiento									
2	3.1. Fortalecer estructuralmente la Agencia para atender los nuevos retos.	Proyecto de Innovación Pública	Actividades realizadas del proyecto de gestión del conocimiento para la identificación de buenas prácticas / Actividades generadas del proyecto de gestión del conocimiento para la identificación de buenas prácticas.	07-04-2023 al 31-12-2025	2.1. Apoyar el desarrollo de las actividades del proyecto de gestión del conocimiento liderado por la gerencia de planeación de la VPPE, en lo que respecta a la identificación de buenas prácticas en la selección de proyectos carreteros.	0	10%	50%	0%	50%	100%	100%	Formato sogef 080_formato_secciones_agremiados_v1 Formato Interventoría	
Pilar 2. Construcción de Integridad														
3	3.1. Fortalecer estructuralmente la Agencia para atender los nuevos retos.	Promover en la VES el cumplimiento estricto de las leyes, los reglamentos de la entidad, la política de transparencia y en especial el código de integridad de la ANI	Ponderación % de cumplimiento de actividades	07-04-2023 al 31-12-2025	3.1. Suscribir el Compromiso de Transparencia y Confidencialidad	10%	50%	0%	50%	100%	100%	10%	1. El Compromiso de Transparencia se encuentra en el expediente del Vicepresidente Ejecutivo en Talento Humano. 2. El relacionamiento con los conectorarios, comunidad, funcionarios de la ANI y demás grupos de interés relacionados con la ejecución de los proyectos, siempre se basa en los valores promovidos por el código de integridad y se da cumplimiento a la política de transparencia y al código de integridad de la entidad. 3. Participación del Vicepresidente Ejecutivo en la Audiencia de Rendición de cuentas del 25 de octubre de 2023. Presentación para la audiencia de rendición de cuentas, informe prese de la rendición de cuentas. Los documentos de la rendición se pueden consultar en el siguiente link: https://mediatone.mysharepoint.com/?i:/personas/valde@_ani_gov_col/CUUC786010249K34464UN6K2G0479W9m9G1JAM047w55C40	
					3.2. Dar cumplimiento a la política de transparencia y al código de integridad de la entidad									
					3.3. Apoyar el desarrollo de la rendición de cuentas de la entidad en lo que compete a la VES									
Pilar 3. Gestión Cultural														
4	3.1. Fortalecer estructuralmente la Agencia para atender los nuevos retos.	Impulsar el desarrollo de planes, proyectos y/o actividades para la caracterización, construcción y/o fortalecimiento de la cultura organizacional	Ponderación % de cumplimiento de actividades	07-04-2023 al 31-12-2025	4.1. Responder y participar en las encuestas y/o espacios diseñados y concertados para el fortalecimiento de la cultura organizacional de la ANI planteados por el GTI de Talento Humano de la VES/ODR	10%	50%	0%	50%	100%	100%	10%	Directrices impartidas durante las reuniones de equipos Se adjunta calendario impreso de calendario de teams https://mediatone.mysharepoint.com/?i:/personas/valde@_ani_gov_col/CUUC786010249K34464UN6K2G0479W9m9G1JAM047w55C40	
Pilar 4. Desarrollo de personas y equipos														
5	3.1. Fortalecer estructuralmente la Agencia para atender los nuevos retos.	Retraumatizar a los equipos de trabajo para resaltar los logros, impulsar las oportunidades de mejora y fomentar la confianza entre los colaboradores de la VES	Ponderación % de cumplimiento de actividades	07-04-2023 al 31-12-2025	5.1. Reuniones internas con los equipos de trabajo	10%	50%	0%	50%	100%	100%	10%	1. Se han realizado reuniones constantes con los equipos de trabajo y gerencia para la definición de directrices y seguimiento de los proyectos a cargo de la VES. Se adjunta imágenes de la programación. 2. Se efectuaron 22 evaluaciones de desempeño las cuales fueron entregadas a tiempo puntual y completadas al 100% con las evaluaciones del personal a cargo. 3. Se han hecho convocatorias mediante correo electrónico para impulsar la participación de los funcionarios de la VES en los espacios de capacitación.	1. Calendario de teams 2. Las evaluaciones se encuentran en el EDS y en físico bajo custodia de talento humano. 3. Correo electrónico de convocatoria a los funcionarios de VES para participar en estos espacios, que se pueden consultar en: https://mediatone.mysharepoint.com/?i:/personas/valde@_ani_gov_col/CUUC786010249K34464UN6K2G0479W9m9G1JAM047w55C40
					5.2. Efectuar la evaluación de desempeño del personal a cargo									
					5.3. Impulsar la participación del personal de la VES en los espacios de capacitación ofrecidos por la VES/ODR para desarrollar o fortalecer las competencias de los servidores en el año 2025.									
Total						100%						99%		

FECHA	
VIGENCIA	2025

TORRES YARZAGARAY OSCAR JAVIER
Firma superior jerárquico Oscar Javier Torres Yarzagaray Presidencia / Presidente

UPARELA BRIO ROBERTO GABRIEL
Firma vicepresidente-directivo Roberto Gamaliel Uparela Brio Vicepresidencia Ejecutiva / Vicepresidente



**ACUERDO DE GESTIÓN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

CÓDIGO:

GETH-F-050

VERSIÓN:

003

FECHA:

12/09/2024

Criterios de valoración	Es consistente en su comportamiento, da ejemplo e influye en otros, es un referente en su organización y trasciende su entorno de gestión.	5
	Es consistente en su comportamiento y se destaca entre sus pares y en los entornos donde se desenvuelve. Puede afianzar.	4
	Su comportamiento se evidencia de manera regular en los entornos en los que se desenvuelve. Puede mejorar.	3
	No es consistente en su comportamiento, requiere de acompañamiento. Puede mejorar.	2
	Su comportamiento no se manifiesta, requiere de retroalimentación directa y acompañamiento. Puede mejorar.	1

Nota: El número de pares y colaboradores, será potestativo de la entidad, se recomienda como mínimo dos de cada uno.

Competencias comunes / directivas	Definición de la competencia	Conductas asociadas	Valoración de los servidores públicos [1-5]	Autovaloración	Valoración actual	Comentarios para la retroalimentación
Aprendizaje continuo	Identificar, incorporar y aplicar nuevos conocimientos sobre regulaciones vigentes, tecnologías disponibles, métodos y programas de trabajo, para mantener actualizada la efectividad de sus prácticas laborales y su visión del contexto.	Mantiene sus competencias actualizadas en función de los cambios que exige la administración pública en la prestación de un óptimo servicio.	4		4,7	
		Gestiona sus propias fuentes de información confiable y/o participa de espacios informativos y de capacitación.	5			
		Comparte sus saberes y habilidades con sus compañeros de trabajo, y aprende de sus colegas habilidades diferenciales, que le permiten nivelar sus conocimientos en flujos informales de inter-aprendizaje.	5			
		Total Puntaje Evaluador	4,7			
Orientación a resultados	Realizar las funciones y cumplir los compromisos organizacionales con eficacia, calidad y oportunidad.	Asume la responsabilidad por sus resultados.	5		4,9	
		Trabaja con base en objetivos claramente establecidos y realistas.	5			
		Diseña y utiliza indicadores para medir y comprobar los resultados obtenidos.	4			
		Adopta medidas para minimizar riesgos.	5			
		Plantea estrategias para alcanzar o superar los resultados esperados.	5			
		Se fija metas y obtiene los resultados institucionales esperados.	5			
		Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.	5			
		Gestiona recursos para mejorar la productividad y toma medidas necesarias para minimizar los riesgos.	5			
		Aporta elementos para la consecución de resultados enmarcando sus productos y / o servicios dentro de las normas que rigen a la entidad.	5			
Total Puntaje Evaluador	4,9					
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad.	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna.	5		5,0	
		Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de otros.	5			
		Establece mecanismos para conocer las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos.	5			
		Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo.	5			
		Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente.	5			
		Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.	5			
Total Puntaje Evaluador	5,0					
Compromiso con la organización	Alinear el propio comportamiento a las necesidades, prioridades y metas organizacionales.	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas.	5		5,0	
		Anteponen las necesidades de la organización a sus propias necesidades.	5			
		Apoya a la organización en situaciones difíciles.	5			
		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones.	5			
		Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere, sin descuidar sus tareas.	5			
Total Puntaje Evaluador	5,0					

Trabajo en equipo	Trabajar con otros de forma integrada y armónica para la consecución de metas institucionales comunes.	Cumple los compromisos que adquiere con el equipo.	5	5,0
		Respetar la diversidad de criterios y opiniones de los miembros del equipo.	5	
		Asume su responsabilidad como miembro de un equipo de trabajo y se enfoca en contribuir con el compromiso y la motivación de sus miembros.	5	
		Planifica las propias acciones teniendo en cuenta su repercusión en la consecución de los objetivos grupales.	5	
		Establece una comunicación directa con los miembros del equipo que permite compartir información e ideas en condiciones de respeto y cordialidad.	5	
		Integra a los nuevos miembros y facilita su proceso de reconocimiento y apropiación de las actividades a cargo del equipo.	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	
Adaptación al cambio	Enfrentar con flexibilidad las situaciones nuevas asumiendo un manejo positivo y constructivo de los cambios.	Acepta y se adapta fácilmente a las nuevas situaciones.	4	4,8
		Responde al cambio con flexibilidad.	5	
		Apoya a la entidad en nuevas decisiones y coopera activamente en la implementación de nuevos objetivos, formas de trabajo y procedimientos.	5	
		Promueve al grupo para que se adapten a las nuevas condiciones.	5	
Total Puntaje Evaluador			4,8	
Resolución de conflictos	Capacidad para identificar situaciones que generen conflicto, prevenirlas o afrontarlas ofreciendo alternativas de solución y evitando las consecuencias negativas.	Establece estrategias que permitan prevenir los conflictos o detectarlos a tiempo.	4	4,8
		Evalúa las causas del conflicto de manera objetiva para tomar decisiones.	5	
		Aporta opiniones, ideas o sugerencias para solucionar los conflictos en el equipo.	5	
		Asume como propia la solución acordada por el equipo.	5	
		Aplica soluciones de conflictos anteriores para situaciones similares.	5	
Total Puntaje Evaluador			4,8	
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	5,0
		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	
		Vincula a los actores con incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias.	5	
		Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos.	5	
		Presenta nuevas estrategias ante aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales.	5	
		Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y compromiso de los equipos de trabajo.	5	
		Total Puntaje Evaluador		
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	5,0
		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	
		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	
		Orienta la planeación institucional con una visión estratégica, que tiene en cuenta las necesidades y expectativas de los usuarios y ciudadanos.	5	
		Optimiza el uso de los recursos.	5	
		Concreta oportunidades que generan valor a corto, mediano y largo plazo.	5	

Total Puntaje Evaluador			5,0		
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	5,0	
		Toma en cuenta la opinión técnica de los miembros de su equipo al analizar las alternativas existentes para tomar una decisión y desarrollarla.	5		
		Decide en situaciones de alta complejidad e incertidumbre teniendo en consideración la consecución de logros y objetivos de la entidad.	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		
		Detecta amenazas y oportunidades frente a posibles decisiones y elige de forma pertinente.	5		
		Asume los riesgos de las decisiones tomadas.	5		
Total Puntaje Evaluador			5,0		
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.	4	4,8	
		Promueve la formación de equipos con interáreas positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común experiencias, hallazgos y problemas.	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		
		Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños.	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		
		Se capacita permanentemente y actualiza sus competencias y estrategias directivas.	5		
Total Puntaje Evaluador			4,8		
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	5,0	
		Comprende y gestiona las interrelaciones entre las causas y los efectos dentro de los diferentes procesos en los que participa.	5		
		Identifica la dinámica de los sistemas en los que se ve inmerso y sus conexiones para afrontar los retos del entorno.	5		
		Participa activamente en el equipo considerando su complejidad e interárea para impactar en los resultados esperados.	5		
		Influye positivamente al equipo desde una perspectiva sistémica, generando una dinámica propia que integre diversos enfoques para interpretar el entorno.	5		
Total Puntaje Evaluador			5,0		

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	5,0
		Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo.	5	
		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	
		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	
		Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión.	5	
		Fomenta la comunicación clara y concreta en un entorno de respeto.	5	
Total Puntaje Evaluador			5,0	

Valoracion final 5 98%

FECHA	
VIGENCIA	2025

TORRES YARZAGARAY OSCAR JAVIER
 Firmado digitalmente por TORRES YARZAGARAY OSCAR JAVIER
 Fecha: 2026.03.30 11:51:49 -05'00'

Firma superior jerárquico
Oscar Javier Torres Yarzagaray
Presidencia / Presidente

UPARELA BRID ROBERTO GAMALIEL
 Firmado digitalmente por UPARELA BRID ROBERTO GAMALIEL
 Fecha: 2026.03.27 17:39:58 -05'00'

Firma vicepresidente-directivo
Roberto Gamaliel Uparela Brid
Vicepresidencia Ejecutiva / Vicepresidente



ACUERDO DE GESTIÓN

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: GETH-F-050 VERSIÓN: 003 FECHA: 12/09/2024

Evaluación Final

Nombre del Gerente Público: Roberto Gamaliel Uparela Brid
Cargo y área en la que se desempeña: Vicepresidencia Ejecutiva / Vicepresidente
Fecha:

Evaluación compromisos gerenciales - Pilares (Formato 3)	99%	79%
PONDERADO	80%	
Valoración de competencias - Ejes (Formato 4)	98%	20%
PONDERADO	20%	
NOTA FINAL		99%

CUMPLIMIENTO FINAL 99%

Comentarios de retroalimentación

Compromisos Gerenciales - Pilares

Competencias - Ejes

TORRES
YARZAGARAY
OSCAR JAVIER

Firmado digitalmente por
TORRES YARZAGARAY OSCAR
JAVIER
Fecha: 2026.03.30 16:04:52
-05'00'

Firma superior jerárquico
Óscar Javier Torres Yarzagaray
Presidencia / Presidente

UPARELA BRID Firmado digitalmente
por UPARELA BRID
ROBERTO GAMALIEL
GAMALIEL Fecha: 2026.03.30
12:41:20 -05'00'

Firma vicepresidente-directivo
Roberto Gamaliel Uparela Brid
Vicepresidencia Ejecutiva / Vicepresidente

VIGENCIA: 2025