



# GUÍA DE EVALUADORES

## PREMIO A LA GESTIÓN DE LA SUPERVISIÓN



# Contenido

1. Antecedentes
2. Concepto
3. Glosario de definiciones y términos
  - 3.1. Generales
  - 3.2. Criterios del premio
4. Premio a la gestión de la supervisión
5. Metodología empleada
6. Preguntas de orientación por criterio

Anexo

Formato de medición



# Presentación

*Esperamos que les sirva*

**L**a ANI, es consciente de que el éxito sostenido de una organización es el resultado de su capacidad para lograr y mantener sus objetivos a largo plazo; es por ello que este año se realizará la entrega del tercer premio nacional de interventorías capítulo concesiones; y hay novedades:

Para esta entrega nuestro propósito es contribuir con la construcción de una "sociedad de aprendizaje". Soportados en lo que el economista y premio Nobel Robert Solow<sup>[1]</sup> referencia respecto al incremento de la productividad que se refleja no solo debido al impacto que tienen los "grandes y espectaculares descubrimientos" sino además a que: "una gran parte de dicho incremento se debe a cambios pequeños y graduales"; seguimos construyendo el camino de mano de nuestras partes interesadas, en aras de incluir el precepto de: cómo "aprender a aprender" y como lograr no solo buenas prácticas sino las mejores, como entidad y como país.

Escuchamos a las personas que realizan y desarrollan el apoyo a las acciones de supervisión, y para esta entrega, ellos estarán presentes a través del reconocimiento que se hará al trabajo que día a día aporta valor y lleva a que las interventorías sean interventorías de clase mundial; atendimos y aprendimos de nuestros jurados en la segunda entrega del premio, y estamos fortaleciendo el contenido de la MED, por lo que contamos con la academia (Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito), y de manera conjunta enriqueceremos el proceso de evaluación, porque estamos seguros de la importancia y los beneficios para el país que trae la cooperación entre universidad y empresa; la globalización nos ha dejado en claro



que la competencia cada día es mayor y la “única manera de competir es aunar esfuerzos” [2].

Pero queremos más y queremos mejorar. Queremos sobrepasar el límite y nos propusimos recabar las lecciones aprendidas del proceso, las buenas prácticas de gestión y queremos que sean, las unas y las otras, la base de sistematización de conocimiento que tengan en cuenta Las personas que realicen apoyo a la gestión de la supervisión de los contratos, los interventores y los concesionarios, porque nos interesa que todos hablemos un mismo lenguaje.

Concordamos entonces con lo expuesto por Solow, “tiene sentido centrar la atención en cómo las sociedades aprenden”, ¿y qué es lo que se puede hacer para promover el aprendizaje?”. Ser inclusivos, promover las experiencias de los miembros de la cadena de valor y provocar el aprendizaje.

*Juanita Alejandra Gómez Guzmán*  
*Líder Premio Nacional de Interventorías*

---

[1] <http://www.project-syndicate.org/commentary/joseph-e--stiglitz-makes-the-case-for-a-return-to-industrial-policy-in-developed-and-developing-countries-alike/spanish#HgDh7UaWXWWCduMx.99>

[2] <http://historico.unperiodico.unal.edu.co/ediciones/100/18.html>. Fernández de Lucio, Director del Instituto de gestión de la Innovación y del conocimiento de la Universidad Politécnica de Valencia. V encuentro Universidad y Empresa



# 1. Antecedentes

**C**on el fin de promover el fortalecimiento de las Interventorías, se impulsó la Implementación del Premio Nacional de Interventorías, como un mecanismo para identificar, reconocer y difundir las prácticas que caracterizan a las Interventorías de Clase Mundial.

En sus primeras versiones los participantes a través de la metodología de evaluación cuantitativa y cualitativa conocen el estado de madurez de su organización y se comprometen a desarrollar planes de mejora para que a través de su posterior ejecución se cuente con procesos innovadores y mejorados.

La manera de obtener resultados sostenibles, es involucrar a todas las partes interesadas, y es ahí donde cobra importancia la labor de las personas que apoyan la gestión de la supervisión del proyecto además de la ejecución continúa de las mejores prácticas con resultados observables que permitan producir éxitos no solo sostenidos sino repetibles.

## 2. Concepto

**D**ado el crecimiento vertiginoso en el número de proyectos que lidera la Agencia y en la necesidad de robustecer las labores de seguimiento, se hace necesario estimular y resaltar la dedicación y gestión de los funcionarios que realizan la labor de apoyo a la supervisión.



# 3. Glosario de definiciones y términos

## 3.1. Generales

**Supervisión:** Acción y efecto de supervisar.

**Enfoque sistémico:** es una manera de abordar y formular problemas con miras a una mayor eficacia en la acción, que se caracteriza por concebir a todo objeto (material o inmaterial) como un sistema o componente de un sistema.

**Gestionar:** hacer los trámites o diligencias necesarias para resolver o conseguir un asunto.

**Líder:** persona a la cual un grupo sigue, reconociéndola por sus capacidades de jefe u orientador. EL líder es una persona que tiene la visión y compromiso para alcanzar los objetivos propuestos o establecidos, y las habilidades para que esto suceda.

**Liderazgo:** es la capacidad de poder tomar la iniciativa estructurada en algún tema mediante el análisis y enfoque de los verbos ejecutores tales y como son: gestionar, convocar, promover, motivar, incentivar y evaluar a un grupo o a un equipo frente a un tema específico, lo que formalmente sería el ejercicio de la actividad ejecutiva dentro de un proyecto, de manera eficaz y eficiente, ya sea que este corresponda al ámbito personal o bien al gerencial o institucional de una empresa u organización.

**Medición:** cuantificación de algún parámetro. La medición es un proceso básico que consiste en comparar un patrón seleccionado con el objeto o parámetro a comparar.



**Motivar:** proporcionar un motivo o causa para una acción. Estimular a alguien para que realice una determinada acción.

**Stakeholders:** es una palabra del inglés que, en el ámbito empresarial, significa 'interesado' o 'parte interesada', y que se refiere a todas aquellas personas u organizaciones afectadas por las actividades y las decisiones de una empresa.

### *3.2. Criterios del premio*

#### **Liderazgo y compromiso**

Este criterio evalúa si la persona que realiza apoyo a la gestión de la supervisión logra influenciar positivamente su equipo, si la gente de su equipo y con quien interactúa tiene claro los objetivos y entiende cómo lograr los resultados.

Hay cohesión y los miembros del equipo comprenden desde su cargo su aporte a la misión y visión de la entidad.

Reacciona de manera autónoma a eventos inesperados del proyecto, brindando soluciones oportunas y/o emprende acciones inmediatas de escalamiento en caso de ser necesario.

#### **Resolución de problemas**

Este criterio examina si la persona que realiza apoyo a la gestión de la supervisión demuestra capacidad para resolver situaciones en el corto y largo plazo que exigen definir cursos de acción considerando el contexto y las políticas de la entidad.

Así mismo, se analiza si en el desarrollo del apoyo a la supervisión, la persona en las decisiones que adopta en el



marco de su competencia, son objetivas, oportunas, acertadas y denotan un trabajo de investigación aunado a la recolección de datos antes de tomar cualquier decisión.

### **Conocimiento integral del contrato y del proyecto:**

Este criterio verificará si la persona que apoya la gestión de la supervisión demuestra conocimiento amplio del contrato a su cargo y del estado del proyecto en aspectos: técnicos, avance de obra, financieros, prediales, socio-ambientales, jurídicos (controversias, litigios), deudas al concesionario y plan de mejoramiento institucional.

### **Interrelación y desarrollo de actores relacionados (Partes interesadas) con enfoque sistémico**

Este criterio examina si la persona que supervisa tiene plenamente identificados los actores relacionados y mantiene una interrelación efectiva con todos ellos. Denominamos actores relacionados a los grupos de apoyo, tomadores de decisión, concesionario, interventoría, entes de control, entidades públicas vinculadas con la ANI, entre otros.

A través de su comunicación el agente que apoya la gestión de la supervisión logra los objetivos a su cargo, con los recursos a su alcance, para con quienes establece contactos.

### **Planeación:**

Este criterio examina si la persona que supervisa, establece un plan de trabajo con anticipación y lo socializa con las partes interesadas.

### **Gestión de recursos**

Este criterio examina si la persona encargada de apoyar la gestión de la supervisión manifiesta liderazgo con el equipo de apoyo del proyecto para el logro efectivo del





objetivo y demuestra un uso racional de los recursos de la entidad frente al cumplimiento de su rol de supervisión.

### **Control y seguimiento:**

Este criterio evalúa a la persona que desarrolla apoyo a la gestión de la supervisión en la ejecución de las actividades a través de un esquema claro haciendo uso de un modelo estandarizado de monitoreo y control de su proyecto; cuenta con la documentación y resultados en tiempo, y a partir de ello toma acciones oportunas ante desvíos detectados.

### **Entregables y trámites**

Este criterio examina si la persona que supervisa cumple con los entregables y trámites en tiempo, alcance y calidad.

## **4. Premio a la gestión de la supervisión.**

### *4.1. ¿Qué se pretende?*

**R**econocer la importancia de la labor de seguimiento que realizan las personas encargadas de apoyar la gestión de la supervisión en pro del éxito de los proyectos a su cargo y por ende de los fines esenciales del Estado.

Este año la Agencia Nacional de Infraestructura, y con el liderazgo de la Oficina de Control Interno y La Coordinación de Recursos Humanos, ha diseñado una metodología que permite medir los resultados de la gestión de la supervisión.

A partir de los resultados obtenidos, se premiará a los mejores y por supuesto se transferirá el know how de



estos, a quienes inician labores o a quienes pueden cerrar las brechas identificadas.

De la misma manera, esta metodología aplicada permitirá vislumbrar las debilidades y fortalezas del equipo de apoyo de supervisión y a la postre determinar un plan de capacitaciones y robustecimiento de las buenas prácticas.

Finalmente, en un futuro cercano se mejorarán los resultados y continuaremos trasegando el camino del éxito y del beneficio para la ciudadanía y el Estado.

#### *4.2. Beneficios del reconocimiento*

Son, entre otros, los principales beneficios del reconocimiento a la gestión de la supervisión:

- Generar la transparencia en las prácticas y procesos de la organización.
- Identificar desarrollos potenciales de conocimiento y las fallas que se tengan con este.
- Estimular el compromiso de las personas que llevan a cabo tareas de apoyo a la supervisión.
- Aumentar la competitividad de la organización.
- Difundir el conocimiento de quienes están cumpliendo con su labor de manera sobresaliente.

## 5. Metodología empleada

La Oficina de Control Interno de la ANI, diseñó un modelo de medición que permitirá evaluar en cada persona que lleve a cabo apoyo a la supervisión, el cual está construido bajo los 8 criterios explicados en el capítulo 3 de este documento; este modelo permitirá medir en cada persona apoya la gestión de la supervisión de cada proyecto que lidera la agencia, el grado de madurez en la gestión



integral de su proyecto, desde tres perspectivas diferentes:

Cada experto medirá la gestión de la supervisión desde su perspectiva y de acuerdo a la siguiente escala:

ESCALA DE GESTIÓN	
SIEMPRE	3
CASI SIEMPRE	2
CASI NUNCA	1
NUNCA	0

Resulta importante aclarar, que en la búsqueda de ganar objetividad cada escala está asociada a un rango porcentual, así las cosas, la escala *siempre* obedece a la totalidad de las veces, es decir al 100%; la escala *casi siempre* se mueve en un rango entre 50% y 99%; mientras que *casi nunca* va desde el 1% hasta el 49%.

La ponderación de estas tres perspectivas de expertos en combinación con los 8 criterios, permitirán obtener una calificación objetiva y una medición real de la gestión de cada supervisión.

**Nota: Es importante tener en cuenta que la medición se hará sobre la totalidad de las personas participen y en los cuatro modos: carretero, férreo, portuario y aeroportuario; y no se tendrán en cuenta criterios como antigüedad o magnitud del proyecto que supervisa.**

### ***5.1. Primera etapa - calificación***

Cada persona que realice a poyo a la gestión de la supervisión deberá elaborar una presentación de su proyecto en PowerPoint con un máximo de 10 diapositivas y enviar vía correo a la vicepresidencia respectiva con copia a la Coordinación de Talento Humano.



El objetivo, además de demostrar el conocimiento del proyecto, es dar a conocer el valor agregado que el personal de apoyo ha generado en la gestión de la supervisión del mismo. Es por eso que se deben resaltar las buenas y mejores prácticas que hayan sido sobresalientes y que hayan aportado un valor de la tarea en la gestión de la supervisión, fuera de todo protocolo.

La Coordinación de Talento Humano distribuirá las hojas de calificación a cada Jurado por participante, porque sobre ellos se hará la calificación respectiva.

**Nota: Para la Etapa de resultados, análisis y determinación de ganadores se tiene contemplada la participación de un panel de expertos que serán conformados por La Agencia Nacional de Infraestructura.**

### *5.2. Segunda Etapa – resultados del ejercicio*

Una vez se hayan recaudado las tres mediciones de cada persona que apoya la gestión de la supervisión, estas serán remitidas a la oficina de control interno para su tabulación, e impresión de la hoja de resultados, que contempla la calificación ponderada y un gráfico que mostrará las debilidades y fortalezas.

### *5.3. Tercera Etapa – análisis de resultados y determinación de ganadores*

Una vez se cuente con la calificación de la totalidad de las personas que realizan apoyo a la gestión de la supervisión, se analizarán los resultados obtenidos, generando acumulados y gráficos comparativos, que permitirán, dado el caso, dirimir empates y poder así determinar el ganador o los ganadores del premio.



Por sugerencia de la presidencia de la agencia se premiarán el 25% de las personas líderes que realicen apoyo a la gestión de la supervisión, con un único premio principal, dos secundarios y reconocimiento para máximo 19 personas destacadas por su apoyo a la gestión en la supervisión.

#### *5.4. Cuarta Etapa - premiación*

La ceremonia de premiación se hará el mismo día de la entrega del III Premio Nacional de Interventorías, el día 8 de septiembre de 2016, en las instalaciones de la Escuela Colombiana de Ingeniería – Julio Garavito.

#### *5.5. Quinta Etapa – gestión del conocimiento*

Programación de una jornada en donde las personas que realizan apoyo a la gestión de la supervisión se retroalimenten de la experiencia y de las fortalezas y competencias de gestión de los que resultaron ganadores y adicional se construya un plan de capacitación para el robustecimiento y mejora de las debilidades obtenidas en el ejercicio.

