

2023



ESTABLECIMIENTO
PÚBLICO
AMBIENTAL

**GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE
FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y
SIMPLIFICACIÓN DE PROCESOS**

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

1. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD

El Establecimiento Público Ambiental, EPA Cartagena, es la máxima autoridad ambiental en el área de su jurisdicción, de acuerdo con las normas de carácter superior y conforme a los criterios y directrices trazados por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

Dentro de sus funciones está el ejecutar las políticas, planes y programas nacionales en materia ambiental definidos por la Ley Aprobatoria del Plan Nacional de Desarrollo, del Plan Nacional de Inversiones del Ministerio de Ambiente

El acto legislativo No.001 de 1987 confirió a la ciudad de Cartagena de Indias la calidad de Distrito Turístico y Cultural y facultó al legislador para dictar un estatuto especial que contuviera su régimen fiscal y administrativo y las normas especiales para su fomento económico, social, cultural, turístico e histórico. En desarrollo de la norma jurídica anterior, se expidió la ley 768 de 2002, la cual adoptó el régimen político, fiscal y administrativo del Distrito, dotándolo de las facultades, instrumentos y recursos necesarios para el cumplimiento de sus funciones y la prestación de los servicios a su cargo y profundizando en el proceso de descentralización administrativa.

En este sentido, el artículo 13 ibídem, “desregionaliza” la administración del medio ambiente dentro del perímetro urbano y, para este efecto, ordena al Concejo Distrital, la creación de un establecimiento público para que asuma las mismas funciones de la Corporación Autónoma Regional dentro del perímetro urbano y en los mismos términos del artículo 66 de la ley 99 de 1993.

En virtud de lo anterior, el Concejo Distrital de Cartagena, creó el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena EPA-Cartagena mediante el Acuerdo No.029 de 2002, el cual fue modificado y compilado por el Acuerdo No.003 de 2003.

El EPA-Cartagena entró en funcionamiento en el mes de septiembre de 2003 y, desde entonces, viene posicionándose como la Autoridad Ambiental Urbana del Distrito de Cartagena.

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

2. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión fomenta el valor público a partir de resultados que se orienten a la satisfacción de las necesidades y requerimientos de los clientes internos y externos, generando confianza en el Establecimiento y en sus servidores, alcanzando mejores niveles de gestión, generando resultados con valores a partir de la integración, el compromiso de sus servidores y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna.

En este sentido el Establecimiento Público Ambiental, ha establecido reglas, condiciones, políticas, metodologías para fortalecer el Modelo, de modo tal que su implementación resulte eficiente logrando de este modo los objetivos institucionales evaluables en los Comités Institucionales de Gestión y Desempeño

La Política de Fortalecimiento organizacional y Simplificación de Procesos el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena dirige sus esfuerzos en fortalecer las capacidades institucionales a partir de la alineación de la estrategia institucional, el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, contribuyendo a la generación de valor en la prestación de servicios y aumentando el nivel de gestión.

Por ello, plantea estrategias que contribuyen al logro de resultados altamente favorables en la medición del Índice de Desempeño Institucional a través del FURAG para cada vigencia

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

3. OBJETIVO DE LA GUÍA

Definir las estrategias, lineamientos y mecanismos mediante los cuales se implementa la política de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos, en el Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena, con el propósito de atender las necesidades de los grupos de valor y ciudadanía en general.

4. DECLARATORÍA DE LA POLÍTICA

EPA Cartagena se compromete con el logro sus metas estratégicas en los tiempos previstos, optimizando los recursos empleados para ello; lo anterior, mediante la evaluación permanente y retroalimentación constante de los resultados para la toma decisiones orientadas al mejoramiento en la prestación del servicio y así mismo, la seguimiento permanente a la planificación, planteando acciones que permitan mitigar los posibles riesgos que puedan desviar a la institución del cumplimiento de sus metas.

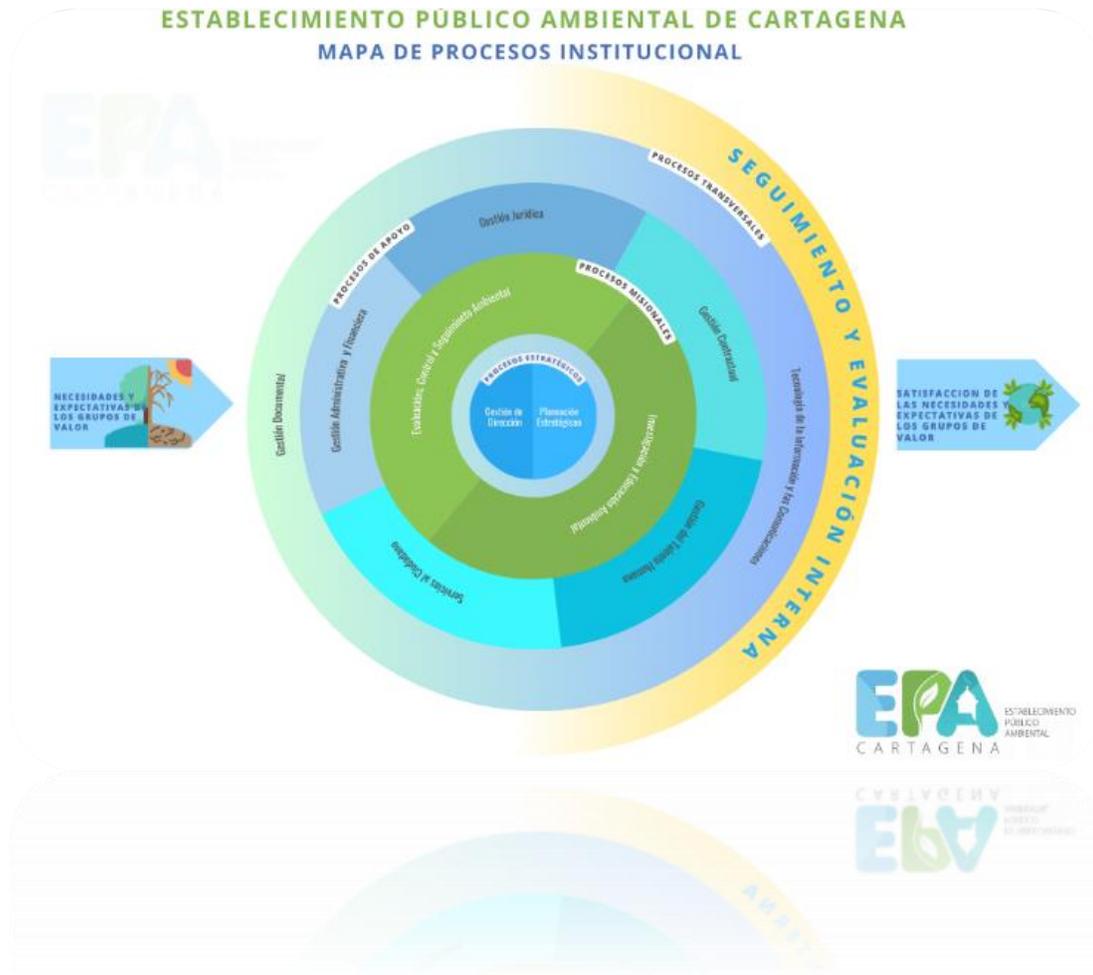
5. ALCANCE DE LA GUÍA

El alcance establecido para la presente política es la identificación acciones que permita la implementación de estrategias orientadas a la simplificación de procesos y alienadas al Direccionamiento Estratégico y la Planeación, permitiendo de este modo lograr un fortalecimiento organizacional.

La presente política aplica a todas las dependencias y a todos los procesos del Establecimiento, de igual forma se direcciona a los grupos de valor con que se interrelaciona esta política.

La presente guía aplica para los líderes a cargo del proceso de Gestión documental como responsable de la implementación de la POLÍTICA DE GESTIÓN DOCUMENTAL, en el marco de la gestión del proceso de la subdirección administrativa y financiera.

Así también, esta política es transversal a todas las demás dependencias que componen el mapa de procesos de la entidad.



6. DEFINICIONES

Alcance: Declara la pertinencia y límites de un proceso y/o procedimiento.

Cadena de valor: Se utiliza como la herramienta principal para representar las intervenciones públicas. Sus elementos son los siguientes: Insumos, Procesos, Productos, Efectos e Impactos.

Caracterizar un proceso: Describe una relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados, en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total.

Conceptualización: Conjunto de especificaciones, relaciones y ordenamiento de las tareas requeridas para cumplir las actividades de un proceso, controlando las

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

acciones que requiere la operación de la entidad. En su diseño se establecen los métodos para realizar las tareas, la asignación de responsabilidad y autoridad en la ejecución de las actividades. Se deben levantar a procedimientos actividades vitales para la entidad, de las cuales se requiere preservar el conocimiento, no todas las actividades requieren procedimientos.

Estructura funcional o administrativa: Distribución interna de las diferentes dependencias de la entidad, de las funciones y competencias requeridas para cumplir con su propósito fundamental, de una manera sistémica, esto es que a la vez que se permita entender el rol que cada una de las áreas desempeña, se identifiquen las interrelaciones y conexiones que se producen entre ellas.

Esquema de negocio: Describe las bases sobre las cuales una organización crea, proporciona y capta valor (Pigneur, 2010). La manera a través de la cual una entidad planifica, a partir de los beneficios que desea obtener para los grupos de valor con que interactúa. Saber en dónde centrar la promesa de valor, saber a qué grupos de valor dirigir la oferta.

Esquema de Gobierno: Es el proceso de planeación y gobierno de los componentes de información, que incluye la definición de las directrices y liderar la gestión de los Componentes de información durante su ciclo de vida. Así mismo, se debe trabajar en conjunto con las dependencias para establecer acuerdos que garanticen la calidad de la información.

Estructura orgánica: Conjunto de dependencias y sus funciones, las cuales deben responder a los propósitos institucionales en términos de eficacia, eficiencia y efectividad para la prestación de los servicios por parte de las entidades, logrando la satisfacción de las necesidades de la comunidad.

Indicador: Es una representación (cuantitativa preferiblemente) establecida mediante la relación entre dos o más variables, a partir de la cual se registra, procesa y presenta información relevante con el fin de medir el avance o retroceso en el logro de un determinado objetivo en un periodo de tiempo determinado, ésta debe ser verificable objetivamente, la cual al ser comparada con algún nivel de referencia (denominada línea base) puede estar señalando una desviación sobre la cual se pueden implementar acciones correctivas o preventivas según el caso.

Maestro de Documentos: En el Sistema de Información de la Operación por Procesos, contiene todos los documentos que son considerados los vigentes. Los documentos a los cuales puede acceder son caracterizaciones, procedimientos, formatos, instructivos, guías, manuales, entre otros, y se pueden consultar entre otras cosas indicadores, riesgos, y el normograma asociado a los procesos vigentes de la entidad.

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

Mapa o Diagrama de Gestión por procesos: Representación gráfica (visual) de la forma como la organización opera para conocer y para satisfacer las necesidades de sus clientes. **Mejora continua:** Es un enfoque para la mejora de procesos, productos y servicios de una organización que se basa en la necesidad de revisar continuamente su gestión para optimizarla.

Planta de personal estructural: consiste en la relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de una entidad, es de estructura rígida, cada empleo debe estar distribuido en las unidades o dependencias que hacen parte de la entidad u organismo público, cualquier modificación en su configuración o en la redistribución de los empleos implica un nuevo trámite de aprobación ante las entidades que hacen gobierno para el efecto, por esta razón no es común su utilización.

Planta personal global: Aquella que tiene como requisitos indispensables: el estudio previo de necesidades y la configuración de su organización. Es decir, que debe existir una relación detallada de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones de la entidad, sin identificar su ubicación en las unidades o dependencias que hacen parte de la organización interna de la institución.

Proceso: Conjunto de actividades relacionadas mutuamente o que interactúan para generar valor, y las cuales transforman elementos de entrada en resultados (productos/servicios) de acuerdo con los requerimientos de la ciudadanía o partes interesadas.

Procesos Estratégicos: Procesos relativos al establecimiento de políticas y estrategias, fijación de objetivos, provisión de comunicación, aseguramiento de la disponibilidad de recursos necesarios y revisiones por la dirección.

Procesos Misionales: Son todos los procesos que proporcionan el resultado previsto por la entidad en el cumplimiento de su objeto social o razón de ser. Contribuyen directamente al cumplimiento de la misión del Ministerio.

Procesos de Apoyo: Son todos aquellos procesos para la provisión de los recursos que son necesarios en los procesos estratégicos, misionales y de medición, análisis y mejora.

Procesos de Evaluación: Son aquellos procesos necesarios para medir y recopilar datos destinados a realizar el análisis del desempeño y la mejora de la eficacia.

Procesos Transversales: También llamados interdepartamentales ya que atraviesan distintas áreas de la entidad y por lo tanto abarcan toda la estructura por procesos y la estructura organizacional..

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

Productos y servicios: Son el resultado de los procesos de cara al cliente (salidas) y aplica solo para procesos misionales.

Producto y/o servicio no conforme: Es aquel que no cumple con uno o varios de los requisitos o características de calidad definidas. El tratamiento aplica cuando se detecta en cualquier parte de la cadena de valor el incumplimiento de una característica o requisito del producto o servicio.

Políticas Operacionales: Son aquellos aspectos relacionados con el procedimiento, que no están contemplados dentro de su secuencia, y son importantes para una mejor interpretación del proceso descrito en el documento.

Propósito organizacional: Aquí se hace necesario levantar el mapa de actores que directa o indirectamente tienen que ver con el objeto de fortalecimiento, identificar sus objetivos comunes, y entender cuáles son las dinámicas macro – organizacionales en las que se mueven.

Racionalización de trámites: La política de racionalización tiene como objetivo facilitar al ciudadano el acceso a los trámites y otros procedimientos administrativos que brinda la administración pública, por lo que cada entidad debe implementar acciones normativas, administrativas o tecnológicas que tiendan a simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar los trámites. Tipos de racionalización:

Rediseño institucional: Surge de la necesidad identificada por la entidad para atender los cambios que se generan en los diferentes entornos sociales, políticos, económicos y tecnológicos, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo, del Plan Sectorial y del Plan Institucional, esto responde a los criterios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia.

Registros: Se refiere a una lista de evidencias que se generan en la aplicación de una actividad dentro de cada proceso y/o procedimiento.

Sistema de gestión: Estructura organizada, basada en instrumentos como procedimientos, procesos y recursos entre otros, para el logro de un objetivo. Normalmente se basan en algún estándar como herramienta de gestión en el aseguramiento de los procesos.

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

7. MARCO DE REFERENCIA

A continuación, se enuncian algunas de las normas que regulan la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos:

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	<p>Artículo 150, Numeral 7 que señala que corresponde al Congreso de la República determinar la estructura de la administración nacional y crear, suprimir o fusionar ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y otras entidades del orden nacional, señalando sus objetivos y estructura orgánica.</p> <p>Artículos 287 al 321 Que tratan de descentralización administrativa, la autonomía de las entidades territoriales y sus derechos en el marco de la Constitución política y 211</p>
Ley 489 de 1998	<p>Artículo 54 que trata de los principios y reglas generales con sujeción a las cuales el gobierno nacional puede modificar la estructura de los ministerios, departamentos administrativos y demás organismos administrativos del orden nacional. y</p> <p>Artículo 115 que trata de la planta global y grupos internos de trabajo.</p>
Ley 909 de 2004	Que trata de los Procesos de rediseño organizacional Reformas de Plantas de Personal
Decreto Ley 019 de 2012, Art. 228	Que modifica el Art. 46 de la Ley 909 de 2004
Decreto 1083 del 2015, artículos 2.2.12.1 a 2.2.12.3	Protección especial en caso de supresión del empleo como consecuencia de una reforma de planta de personal Reformas de las plantas de empleos

8. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

La política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos forma parte de la Dimensión de Gestión con Valores para Resultados y se alinea con los siguientes objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión¹:

- Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos
- Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas

DIMENSIÓN 3

Gestión con valores para el resultado

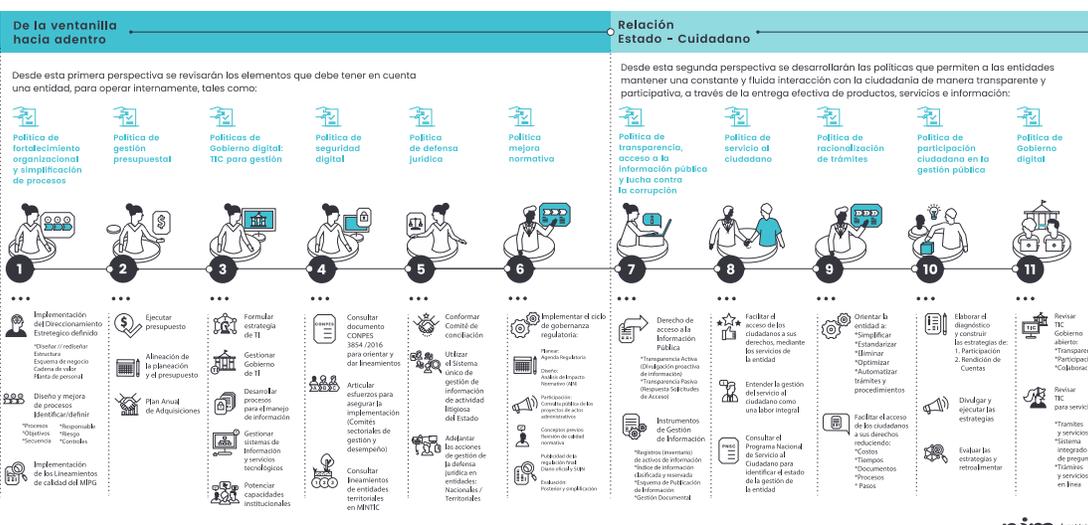
MIPG Ayuda a lograr resultados y garantizar derechos

La tercera Dimensión de MIPG, agrupa once (11) políticas, prácticas e instrumentos que tienen como propósito orientar la realización de las actividades para lograr los resultados propuestos y materializar su planeación institucional en el marco de los valores del servicio público.

A continuación se presentan las políticas y principales acciones para desarrollar esta dimensión:

De la ventana hacia adentro

Relación Estado - Ciudadano



De la ventana hacia adentro

Desde esta primera perspectiva se revisarán los elementos que debe tener en cuenta una entidad, para operar internamente, tales como:

- Política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos**
- Política de gestión presupuestal**
- Políticas de Gobierno digital TIC para gestión**
- Política de seguridad digital**
- Política de defensa jurídica**
- Política mejora normativa**

Relación Estado - Ciudadano

Desde esta segunda perspectiva se desarrollarán las políticas que permiten a las entidades mantener una constante y fluida interacción con la ciudadanía de manera transparente y participativa, a través de la entrega efectiva de productos, servicios e información:

- Política de transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción**
- Política de servicio al ciudadano**
- Política de racionalización de trámites**
- Política de participación ciudadana en la gestión pública**
- Política de Gobierno digital**

Fuente: Página web del DAFP
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-operamipg>

¹ FUENTE: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>
 Manual operativo Versión 5 (2023) https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/2023-03-21_Manual_operativo_mipg_5V.pdf/dbe560cc-e81d-bd7b-b23f-075184e029c6?t=1679509602732

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

El propósito de la política institucional de fortalecimiento institucional y simplificación de procesos es mejorar la eficiencia, efectividad y transparencia de las operaciones del Establecimiento. De manera específica se deben considerar como fines de la política los siguientes:

- **Optimización de recursos:** Buscar la mejor utilización de los recursos disponibles, ya sean financieros, humanos o tecnológicos, para maximizar los resultados y reducir desperdicios.
- **Mejora de la calidad:** Garantizar que los servicios ofrecidos por EPA Cartagena cumplan con estándares de calidad establecidos, mediante la revisión y mejora continua de los procesos.
- **Reducción de tiempos y costos:** Simplificar procesos y eliminar trabas burocráticas innecesarias para agilizar la toma de decisiones y reducir costos operativos.
- **Transparencia y rendición de cuentas:** Establecer mecanismos claros de seguimiento y evaluación de los procesos, garantizando la transparencia en el uso de los recursos y la rendición de cuentas a las partes interesadas.

En resumen, la política de fortalecimiento institucional y simplificación de procesos busca fortalecer la capacidad operativa y estratégica del Establecimiento para alcanzar sus objetivos de manera eficiente, efectiva y transparente.

Los resultados del ejercicio de Direccionamiento Estratégico y Planeación, así como las dimensiones de MIPG, son piezas fundamentales e integrales en un proceso de análisis para el fortalecimiento organizacional y es insumo fundamental para abordar y llevar a cabo el fortalecimiento organizacional a partir de dos acciones principales:

- Analizar los escenarios de operación del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena y sus aspectos internos y externos.
- Realizar un ejercicio de diseño o rediseño del Modelo de Gestión por Procesos en el cual se reconozcan los esfuerzos y condiciones en los que se ha incurrido en el tiempo

Para dar cumplimiento a dichas acciones se deben tener en cuenta para el ajuste a la estructura de la entidad son, en primer lugar, la necesidad de medir el impacto que en materia presupuestal puedan generar dichos procesos, y, en segundo lugar, la necesidad de tener en cuenta las prioridades definidas por los planes de desarrollo y otros instrumentos de Direccionamiento Estratégico.

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

9. HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS DE CONTROL

Para facilitar la implementación de esta política, Función Pública ofrece una serie de documentos guía²:

- Guía de rediseño para entidades del orden territorial - Versión 2 - Junio 2018
- Carta Iberoamericana de Calidad de la Gestión Pública, del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD (2008), pág. 20
- Guía para la gestión por procesos en el marco de MIPG – Versión 1
- Plan General de la Contabilidad Pública
- Manual de Procesos y Procedimientos EPA Cartagena vigente
- Guías para la implementación de Políticas Institucionales.

² FUENTE: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

10. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y SIMPLIFICACIÓN DE PROCEOS

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO	POLÍTICA DE MIPG RELACIONADA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
	Diagnóstico Institucional	<p>Realizar un análisis integral para identificar áreas de mejora en su estructura organizativa, cultura empresarial, procesos internos, recursos humanos y tecnológicos y/u otros aspectos que se consideren relevantes.</p> <p>Este análisis se realiza a partir de los resultados obtenidos en la medición del desempeño de cada vigencia, estableciendo puntos de mejora para cada una de las líneas evaluadas.</p>	Todas la Políticas	Todos los procesos	Anual
	Revisión de Objetivos	<p>Revisar la pertinencia y viabilidad de los objetivos planteadas e identificar tanto a nivel estratégico como en cada proceso, metas claras y alcanzables que orienten el fortalecimiento institucional, bien sea a partir de la mejora de la eficiencia operativa, el aumento de la transparencia, la reducción de costos, entre otros.</p> <p>Para ello, se analizan los resultados de la medición de objetivos estratégicos y se determinan las brechas en el cumplimiento.</p> <p>Igualmente se realiza a partir de análisis de los resultados de los indicadores por procesos y la medición de los riesgos</p>	Todas la Políticas	OAP	Anual
	Diseño de Estrategias	<p>Desarrollar planes de acción detallados que incluyan las acciones específicas a realizar, los responsables de cada actividad, los recursos necesarios y los plazos de ejecución.</p> <p>Establecer indicadores de desempeño para medir el cumplimiento hacia los objetivos planteados.</p>	Todas la Políticas	Todos los procesos	Cuatrimstral

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO	POLÍTICA DE MIPG RELACIONADA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
	Capacitación y Desarrollo	<p>Alinear los planes de capacitación y formación a los resultados obtenidos en las áreas claves y las necesidades identificadas en el diagnóstico como mecanismo de mejora en la gestión de procesos, uso de herramientas tecnológicas, atención al cliente, entre otros.</p> <p>Implementar un ejercicio de Reinducción que se realizará una vez en la vigencia o cada vez que se considere necesario.</p>	Todas la Políticas	Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano	Anual / Según necesidad
	Optimización de Procesos	Identificar procesos internos que puedan simplificarse, eliminar duplicidades, reducir tiempos y costos, mediante el análisis detallado de flujos de trabajo y resultados de la gestión.	Todas la Políticas	Todos los procesos	
	Implementación de Tecnología	<p>Evaluar y mejorar el uso de sistemas y herramientas tecnológicas que faciliten la automatización de tareas, el tiempo de respuesta, la seguridad, confiabilidad y trazabilidad de la información (gestión de información) y la toma de decisiones basadas en datos.</p> <p>Para ello se requiere la revisión de aplicativos como SIGOB, VTAL y VITAC para identificar aspectos de mejora en su uso y funcionalidad.</p>	Gobierno Digital Racionalización de Trámites Gestión del Conocimiento Talento Humano Transparencia y Acceso a la Información	Todos los procesos	Anual
	Comunicación y Participación	<p>Implementar acciones para fomentar la comunicación efectiva y transparente dentro del Establecimiento, así como promover la participación activa del personal en el proceso de cambio y mejora continua.</p> <p>Para ello es necesario integrar a los procesos el equipo de comunicaciones a través de la creación de una estrategia de comunicación interna efectiva.</p>	Todas la Políticas	Todos los procesos	Anual

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO	POLÍTICA DE MIPG RELACIONADA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
	Monitoreo y Evaluación	<p>A través de los indicadores de desempeño establecidos, medir el avance de los objetivos planteados.</p> <p>Realizar seguimientos periódicos, evaluar resultados e identificar los ajustes o correcciones que sea necesario aplicar para la optimización del proceso a través de la actualización de</p>	Todas la Políticas	Todos los procesos	Cuatrimstral

11. ASPECTOS CON MAYOR POTENCIAL DE DESARROLLO

De acuerdo con lo establecido por el DAFP, el **Índice de Desempeño Institucional - IDI**, busca reflejar el grado de orientación que tiene la entidad hacia la eficacia, eficiencia y calidad en términos de impacto en la gestión. De manera que la proyección de los resultados en el aplicativo que ha dispuesto Función Pública contiene dos graficas que hacen referencia a los resultados generales frente al desempeño institucional de cada entidad, según los filtros aplicados, como se describe a continuación:



Con base en lo expuesto, es importante precisar que para la evaluación que se realizó sobre la gestión de la vigencia 2022, El Departamento Administrativo de Función Pública cambió los criterios de evaluación en los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño, razón por la cual, el DAFP determinó que los resultados de la última evaluación no guardan comparación con los puntajes históricos. Sumado a esto, dado que este ejercicio de evaluación se realiza año

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

vencido, en el presente año, el aplicativo FURAG, mediante el cual se capta la información a evaluar fue decepcionada, analizada y publicada hasta el mes de noviembre de la presente realidad.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la medición del desempeño institucional que realizó el Departamento Administrativo de Función Pública correspondiente a la vigencia 2022, el Establecimiento Público Ambiental EPA, obtuvo un puntaje de **80,2** ubicándose muy por encima del promedio del grupo par (66.5), donde se convocan aproximadamente 240 entidades de los diferentes territorios del País, y más de (3.000) tres mil entidades que se encuentran en el ámbito de aplicación de MIPG y son objeto de la Medición del desempeño Institucional.

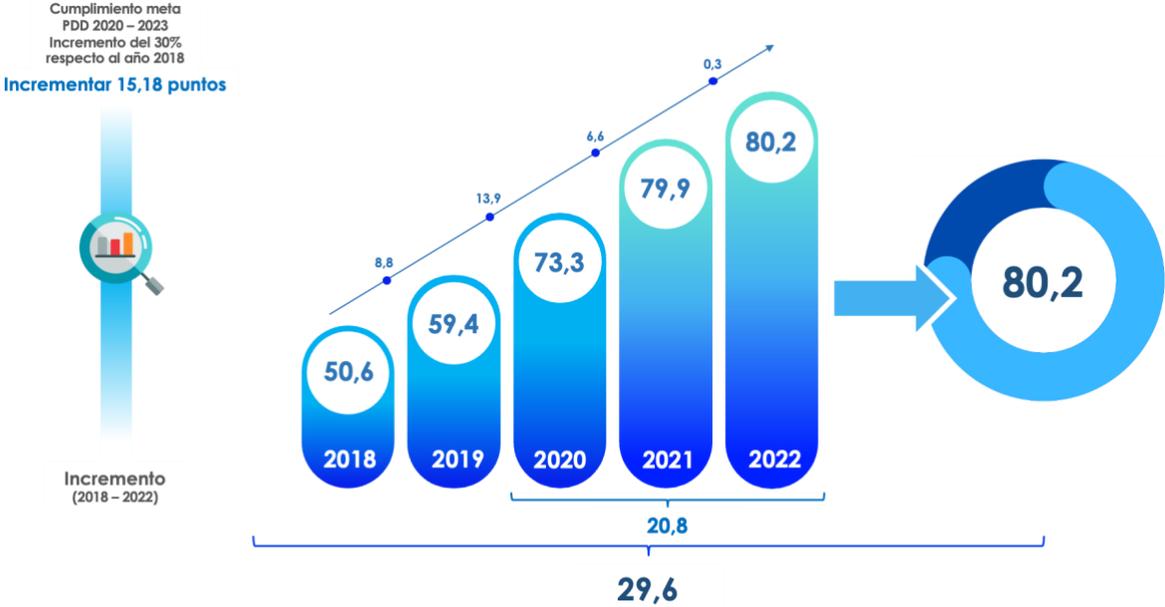
Tal como se puede notar en la gráfica anterior, se evidencia el avance histórico en la medición del Desempeño Institucional del Establecimiento Público Ambiental, al pasar de tener una puntuación de (50.6) en el año 2018 (primera evaluación realizada por DAFP) situándose entre las entidades con menor índice a nivel nacional, para obtener un puntaje de (59.4.) en el año 2019, luego ostentar una calificación para la vigencia 2020 de (73,3), posteriormente, después de los esfuerzos de la entidad escalar y obtener un puntaje de (79,9) y finalmente ubicarse sobre la franja de los (80,2) en la última medición realizada en la presente anualidad sobre la gestión de 2022; refleja la adopción de las medidas necesarias por parte de la Alta Dirección y demás servidores de la entidad para subsanar las debilidades identificadas en cada una de las Políticas que operan en el Modelo.

Así las cosas, el EPA logró escalar según la medición por quintiles, al estar entre las entidades con menor calificación en el año 2018, para escalar en el año 2019 y ubicarse dentro del 20% de entidades que está por encima del 40% de entidades con menores puntajes y por debajo del 40% de entidades con mejores puntajes de desempeño institucional, para luego dar un salto, logrando situarse el 5to quintil, lo cual la calificó entre el 20% de entidades con los mejores puntajes de desempeño institucional en el orden nacional por 2 años seguidos para la presente medición, conquistando nuevamente su posición dentro de las entidades con mejores Índices de Desempeño Institucional.

De otro lado, teniendo en cuenta la meta que la Administración Central consignó en el actual Plan de Desarrollo “Salvemos Juntos a Cartagena” en torno a la Medición del Desempeño Institucional, la cual está orientada a aumentar el 30% del índice de Desempeño Institucional, respecto a la primera evaluación realizada en el año 2018;

El Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena logró aumentar en (29,6) puntos. Resultado que está muy por encima de la meta establecida en el PDD.

Salta a la vista que, durante las mediciones de los años correspondientes al presente cuatrienio, la entidad ha avanzado en 20,8 puntos, y aún faltan por evaluar el año 2023.

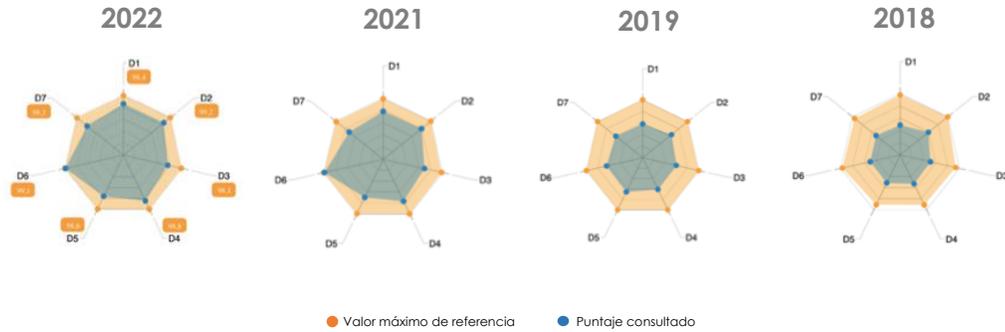


INDICES POR DIMENSIÓN

Según lo establecido en el documento oficial del DAFP, este gráfico tipo radar relaciona dos variables de información. En este caso, muestra el puntaje que obtuvo la entidad consultada por cada una de las siete (7) dimensiones (de color azul) y lo compara con el valor máximo de referencia en cada una de las siete (7) dimensiones del grupo de entidades de la Rama Ejecutiva del Orden territorial (de color naranja). Sin embargo, se debe tener en cuenta que, para la última medición, el DAFP no presentó este análisis.

	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

GRAFICO RADAR



Lo anterior quiere decir que, de las 7 dimensiones operativas de MIPG, la que más se acerca a los valores máximos de referencia, corresponde a la dimensión de Gestión del Conocimiento. De la misma forma, se ratifica el aumento expansivo de las 7 dimensiones del Modelo, alrededor de cada lado del heptágono logrando un despliegue integral y consistente en cada uno de los ángulos del polígono, señalando el crecimiento histórico en la implementación de MIPG en el Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena.

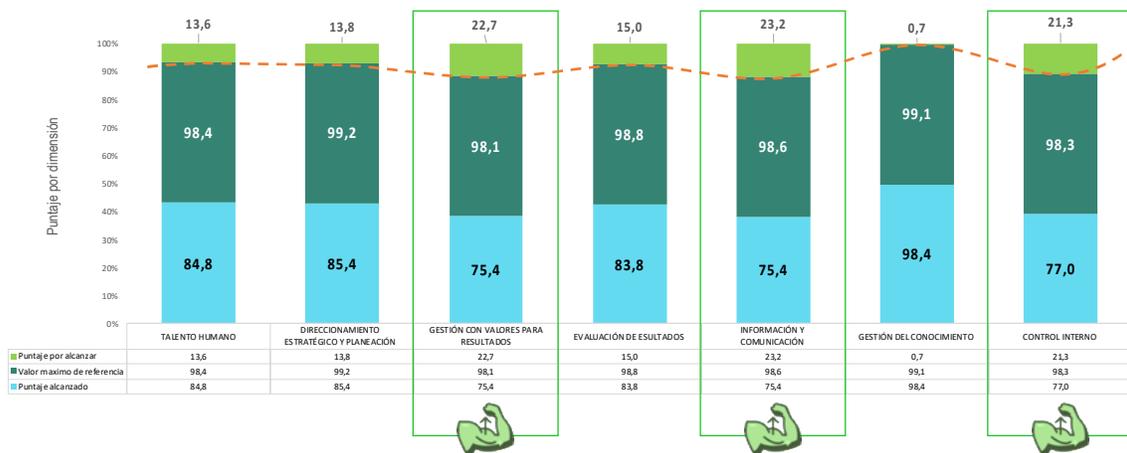
El grafico radar está acompañado de una tabla de apoyo con los valores alcanzados por cada una de las dimensiones, de manera que, para tener un mejor aprovechamiento de los resultados históricos, se diseñó un gráfico que incorporara los resultados de los 5 ejercicios de medición de desempeño realizados, notando que, el mayor crecimiento constante alcanzado por dimensión entre el año 2018 y 2022 corresponde a la dimensión de Direccionamiento Estratégico, con un incremento de 35.8 puntos, desde que se inició la MDI, tal como se evidencia en la siguiente imagen:

Comparativo Índice de las Dimensiones de Gestión y Desempeño gráfico 2018-2019 - 2020 -2021-2022



De igual forma, se debe señalar que, de acuerdo con los resultados de la vigencia 2021, las dimensiones donde se identificó el mayor esfuerzo para alcanzar los valores máximos de referencias fueron la dimensión de Control Interno, Comunicación e información y Gestión con valores para resultados, las cuales, en la última evaluación realizada, presentaron un incremento, con excepción de la sexta dimensión del modelo, tal como se evidencia a continuación:

Índice de las Dimensiones de Gestión y Desempeño 2021 Puntaje alcanzado vs Valor máximo de referencia

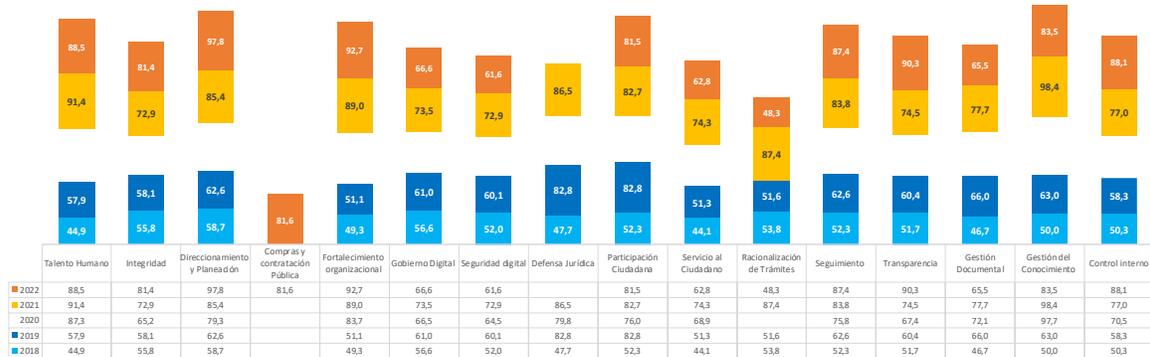


INDICES POR POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

La puntuación acumulada por parte de cada una de las Políticas de Gestión y Desempeño, en relación con los años 2018, 2019, 2020, 2021, evidencia el avance histórico en torno al esfuerzo de la entidad por par pasos firmes en el fortalecimiento de la gestión institucional. Así mismo, es importante resaltar que, a diferencia de otras entidades, a este Establecimiento Público Ambiental se evalúan 16 Políticas

de Gestión, dado que somos objeto de implementación de la Política de racionalización de Trámites por la naturaleza misma del EPA y su objetivo misional, y para el presente ejercicio se evaluó la política de Compras y Contratación Pública

**Acumulado Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño gráfico
2018 - 2019 - 2020 - 2021 - 2022**



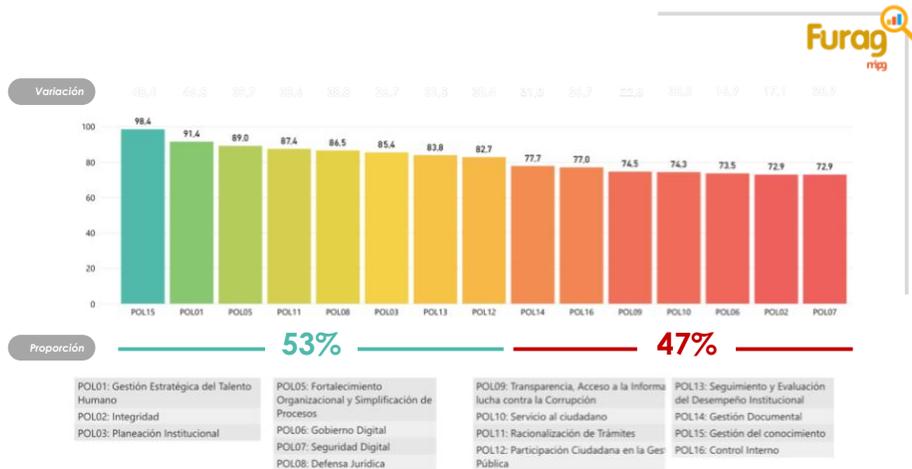
Así las cosas, en el primer ejercicio de la Medición del Desempeño Institucional, realizado a través del Formulario Único Reporte de Avance a la Gestión – Furag, la totalidad de las Políticas se ubicaron por debajo de la franja de los 60 puntos en el ranking, lo cual se constituyó como un desafío en el fortalecimiento de la gestión institucional del EPA, toda vez que, con esta calificación se situaba en el margen de las entidades con menor puntaje.

Para el año 2019, de las (15) quince Políticas evaluadas, (8) ocho estaban por encima de la franja de los 60 puntos en el ranking, pero solo la Política de Defensa Jurídica logró escalar, acercándose a los valores máximos de referencia.

En el desarrollo de la evaluación correspondiente al año 2020, todas las Políticas de Gestión y Desempeño lograron ubicarse por encima de los 60 puntos, de las cuales (9) nueve ostentaron una calificación por encima de los 70 puntos, (2) dos se fijaron por encima de los 80 puntos, y (1) una logró situarse por encima de los 90 puntos, alcanzando así el valor máximo de referencia, este es el caso de Gestión del Conocimiento y la Innovación, tal como se ilustra el siguiente grafico anterior.

En ese mismo sentido, en los resultados de la vigencia 2021 posicionaron a la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación y la Política de Talento Humano, con los mejores resultados en torno al índice de desempeño institucional. Este resultado dio pie para que (8) ocho de las (15) quince políticas evaluadas se

ubicaran por encima de los (80) ochenta puntos. Es decir, que el 53% de las políticas ostentan una calificación que perfila al 47% de políticas restantes hacia un crecimiento notorio en los próximos ejercicios de medición.



Es importante tener en cuenta que, para la evaluación del año 2021, el Departamento Administrativo de Función Pública, cumplió el primer cuatrienio desde el año 2018, cuando se realizó la primera Medición del Desempeño Institucional a través del Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión. Para lo cual, cabe resaltar la variación que han tenido cada una de las políticas de Gestión y Desempeño a lo largo de estos 4 años, donde se puede apreciar que las siguientes políticas representan la mayor variación en el comparativo del cuatrienio (2018-2021): Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos (**39,7**), Gestión Estratégica del Talento Humano (**46,5**) y Gestión del Conocimiento y la Innovación (**48,4**).

Por lo anterior, resulta necesario mencionar que para la evaluación de la vigencia 2022 los criterios de medición fueron cambiados por el DAFP, en clave de la promesa del Plan de Desarrollo del Gobierno Nacional. Razón por lo cual no son comparables los resultados del FURAG 2022.

De otro lado, es importante señalar que la tendencia para cada una de las Políticas a lo largo de los años se ha mostrado en crecimiento, y los resultados de la vigencia 2021 lograron subsanar el receso que mostraron la Política de participación Ciudadana y defensa Jurídica, las cuales decrecieron en el año 2020, pero el ejercicio de 2021 revela que se alcanzó un avance respecto a los resultados del año inmediatamente anterior, tal como se evidencia en la siguiente imagen, donde además se muestra el mayor avance en la Política de Gestión Estratégica de

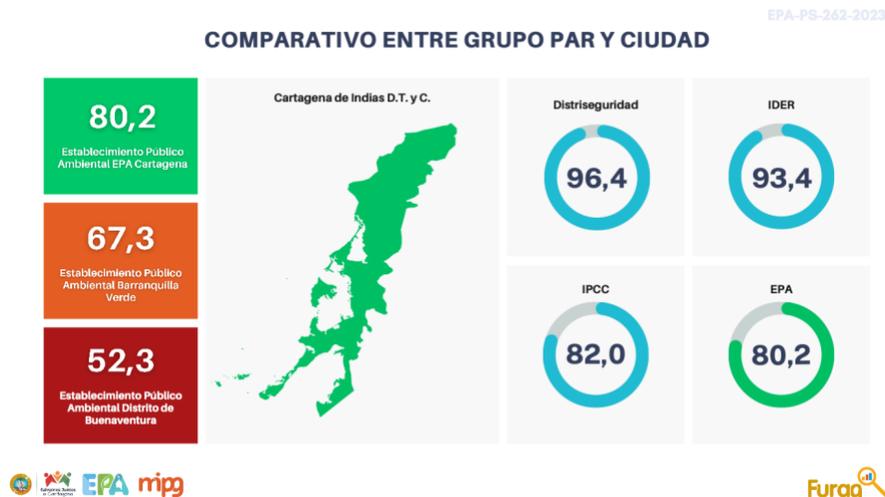
	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

Talento Humano y Gestión del Conocimiento y la Innovación, y la incorporación de la Política de Racionalización de tramites con un puntaje sobresaliente, del 87,4.

En este orden de ideas, de acuerdo con los resultados emitidos por el DAFP a través del Furag, para la vigencia 2021, el Establecimiento Público Ambiental obtuvo un puntaje de 79,9. Superando el promedio de su grupo par en 17,5 puntos, conservando su posición dentro del 20% de entidades con mayor pontaje a nivel nacional, y pasa de estar en la posición # 44, para ubicarse en la #29 en puntuación, dentro de las 238 entidades en total correspondiente a su grupo par.

Con este puntaje, el EPA obtuvo una excelente calificación desde la primera versión del Furag en el año 2018, donde su calificación fue de 50,6. Sin embargo, la medición del año 2022 logró ubicar al EPA por encima de la franja de los 80 puntos, con una calificación de 80.2. Cifra que la entidad ha superado en 29,6 puntos desde su primera evaluación; muy por encima de lo contenido en el Plan Distrital de Desarrollo “Salvemos Juntos a Cartagena”, el cual señala que la meta para el cuatrienio corresponde a un avance en el Índice de Desempeño institucional del 30% sobre la línea base.

Así las cosas, el EPA Cartagena se ubica por encima de sus homólogos en Barraquilla y buenaventura, y de las entidades del distrito, se encuentra dentro de las mejores 3 calificadas.



	GUIA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES	Fecha: 30/08/2023
		Versión: 1.0
		Código: M-GP-002

12. CONTROL DE CAMBIOS

Revisión No.	Descripción	Elaborado por:	Revisión SGC	Validado por:	Aprobado por:
1.0	Versión inicial – Creación del Documento	Ing. CLAUDIA PATRICIA PUERTA Asesora Externa Oficina Asesora de Planeación – SGC Ángel Díaz Rhenals Asesor Externo Oficina Asesora de Planeación – MIPG	RAFAEL ESCUDERO A Jefe Oficina Asesora de Planeación Claudia P. Puerta C Asesora Externa Oficina Asesora de Planeación – SGC	RAFAEL ESCUDERO A Jefe Oficina Asesora de Planeación Ángel Díaz Rhenals Asesor Externo Oficina Asesora de Planeación – MIPG	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO Acta No. 009 de 2023