

2023



GUÍA DE IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE **INTEGRIDAD**

FECHA	VERSIÓN	CODIGO

Elaborado por: Yovanny Ortiz- Subdirector Administrativo y Financiero / Laura González Díaz Profesional de Talento Humano

Revisado por: Oficina Asesora de Planeación

Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

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.

2. INTRODUCCIÓN

A partir del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la Ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003.

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.

MIPG busca mejorar la capacidad del Estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público y generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna es una de los objetivos de la puesta en marcha del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

La Ley 1955 de 2019 expidió el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", el cual tiene como objetivo sentar las bases de legalidad, emprendimiento y equidad que permitan lograr la igualdad de oportunidades para todos los colombianos. Asimismo, en el artículo 30 de la Ley 1955 de 2019 se definen los pactos que lo componen, entre ellos, el pacto por una gestión pública efectiva en que se hace visible la necesidad de una transformación en la Administración Pública que permita lograr una institucionalidad efectiva, mejorar el desempeño de los sectores e instituciones en términos de eficiencia y eficacia, eliminar las duplicidades y la colisión de funciones y competencias y fortalecer la coordinación y el rol del Estado como agente regulador.

En el artículo 2 de la Ley 1955 de 2019, se afirma que el documento "Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022: Pacto por Colombia, pacto por la equidad" hace parte integral del mismo, y en este se establece como objetivo mejorar la eficiencia y productividad en la gestión y las capacidades de las entidades públicas, mediante la consolidación Modelo Integrado de Planeación y Gestión, fijando como meta para el índice de gestión y desempeño institucional el incremento de diez puntos, a partir de la línea base de 2018.

La política de “integridad”, da a conocer las nuevas dinámicas en las que la función pública moderniza las entidades del orden nacional y territorial a través de mecanismos que mejoren las conductas éticas y de buen gobierno para los servidores públicos del país dentro del marco de la profesionalización de la administración pública, mediante el desarrollo de mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probado de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

3. OBJETIVO DE LA GUÍA

“La Directora del Establecimiento Público Ambiental EPA CARTAGENA, su equipo directivo y demás servidores del Establecimiento, manifiestan su compromiso con el Buen Gobierno y define el compromiso institucional con la adopción del código de integridad, el cual servirá de base para incentivar conductas positivas a favor de la legalidad, la vocación de servicio y el privilegio al bien general antes que el bien particular, con lo cual se sigue la creciente tendencia mundial a fortalecer un enfoque preventivo en torno a la integridad pública, apropiando para ello los valores que debe tener todo servidor público”.

Esta política la lidera a nivel nacional el Departamento Administrativo de la Función pública – DAFP y al interior del Establecimiento está a cargo de la SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA.

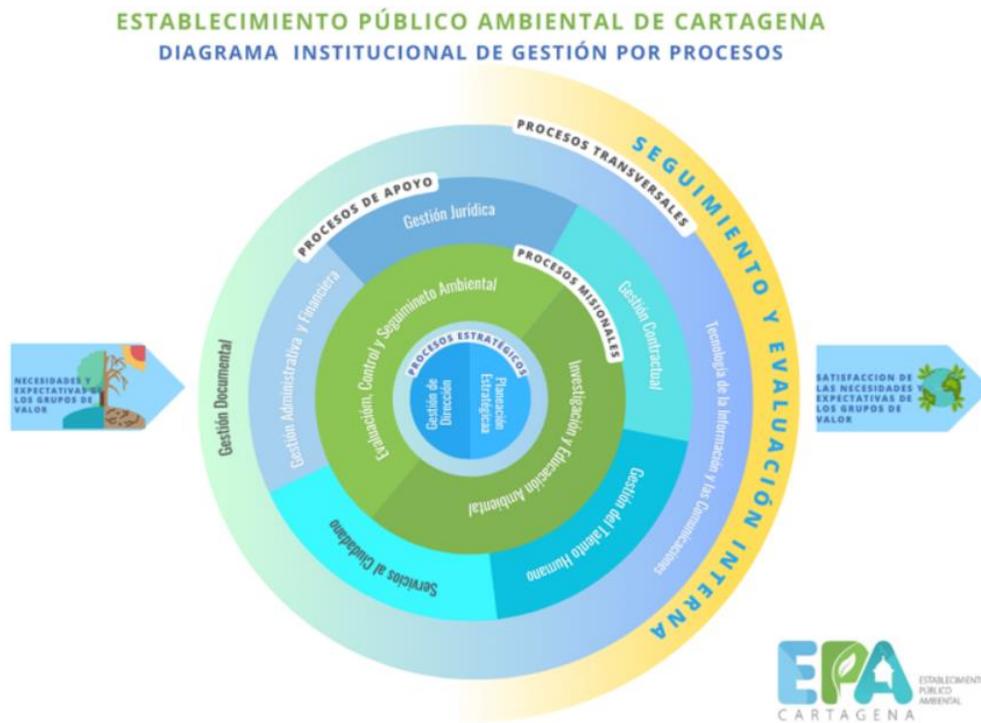
4. DECLARATORIA DE LA POLÍTICA

El establecimiento público ambiental a través de la Política de Integridad, se compromete a garantizar que el personal se encuentre motivado, actúe con transparencia y esté comprometido con el cumplimiento de la Política de integridad y conflictos de Interés.

La Entidad, siempre se ha caracterizado por su gran esfuerzo a la hora de dinamizar su funcionamiento y cumplimiento con respecto a los lineamientos, directrices y normativa vigentes, logrando de esta manera estar en constante proceso de mejoramiento continuo y contemplando que los valores que se implementen en el establecimiento, cuenten con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para la implementación del Código de Integridad y la guía para la identificación y declaración de conflictos de intereses con el fin de incrementar conciencia de los valores, normas de conductas comunes mientras se promueve la correcta declaración de conflictos cuando se enfrentan con los intereses propios del Establecimiento Público Ambiental EPA CARTAGENA.

5. ALCANCE DE LA GUÍA

La presente guía le aplica a la Subdirección Administrativa y financiera como líder de la política de INTEGRIDAD, a la oficina de Planeación y la oficina de Control Interno y Dirección como áreas involucradas en la implementación de dicha política y a todos los procesos del mapa de procesos vigente del Establecimiento Público Ambiental EPA CARTAGENA:



6. DEFINICIONES

Código de integridad / Código de ética: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (DAFP, 2017).

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población. (USAID, 2006).

Integridad: cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Integridad pública: se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.

7. MARCO DE REFERENCIA

Ley 1437 de 201	“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
Ley 1474 de 2011	“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
Ley 1712 de 2014	“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 1081 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”.
Decreto 1499 de 2017	“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
Ley 2013 de 2019.	“Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.”

Ley 1952 de 2019

“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”

8. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA



El objetivo de la política de integridad es desarrollar estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y colaboradores del Ministerio de Educación Nacional, dentro y fuera de la institución. De esta manera, el propósito de la política de Integridad es la apuesta por la integridad pública, que, de acuerdo con la OCDE consiste en “la alineación consistente y la adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público”. De esta forma la integridad pretende generar confianza entre el Estado y la ciudadanía. Según el economista estadounidense Anthony Downs “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor

9. HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS DE CONTROL

PLAN	INDICADORES	META	MEDICIÓN	ANÁLISIS COMPORTAMENTAL
Plan Institucional de Talento Humano	En la gestión y cumplimiento del Plan	100%	Trimestral	El cumplimiento de las tareas trimestrales, darán como resultado el cumplimiento del 100% del proyecto
Plan Estratégico		100%	Trimestral	El cumplimiento de las tareas trimestrales, darán como resultado el cumplimiento del 100% del proyecto.
Plan de Acción		100%	Trimestral	El cumplimiento de las tareas trimestrales, darán como resultado el cumplimiento del 100% del proyecto.

10. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA O MECANISMO	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de integridad tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los servidores y resultados de las estrategias de comunicación empleadas que nos permita medir la	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad. Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código	Subdirección Administrativa y Financiera/ Oficina de Talento Humano	Anual

	percepción y apropiación de los valores al interior de la entidad.	de integridad.		
		Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.		
		Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.		
Plan de Gestión que permita afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad	Anualmente se establecerá un plan de trabajo que permita la apropiación del Código de Integridad, en el cual se definan las actividades con su alcance, cronograma de implementación, presupuesto y los mecanismos de retroalimentación	Determinar las actividades y el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad.	Subdirección Administrativa y Financiera/ Oficina de Talento Humano	Anual
		Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.		

		Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.		
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos.		
		Definir el presupuesto asociado a las actividades para promover el Código de Integridad.		
Ejecución y evaluación del Plan de gestión del Código de integridad.	Anualmente se realizará la evaluación del Plan de gestión del código de integridad y se documentarán las buenas prácticas de la entidad.	Preparar y divulgar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad, que incluirán la participación de los servidores públicos.	Subdirección Administrativa y Financiera/ Oficina de Talento Humano	Anual
		Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de		

		Integridad.		
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.		
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código		
Garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público	Se promoverá una estrategia para la Identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses	Definir lineamientos para la gestión de conflictos de intereses (Integridad y riesgos).	Subdirección Administrativa y Financiera/ Oficina de Talento Humano	Anual
		Identificar áreas con riesgos de conflicto de interés.		
		Implementar campañas de comunicación y capacitación de conflicto de interés.		
		Establecer y adoptar el proceso de gestión que incluya la declaración y trámite de los		

		conflictos de intereses, así como el correspondiente registro.		
		Establecer los canales de consulta y denuncia.		

11. ASPECTOS CON MAYOR POTENCIAL DE DESARROLLO

La Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que busca medir anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial bajo los criterios y estructura temática del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como también el avance del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.

La operación estadística se basa en el procesamiento y análisis de datos a partir de registros administrativos (conjunto de información recopilados por Función Pública) y se desarrolla en las siguientes etapas:

La información estadística producto de la Medición del Desempeño Institucional permitirá a las entidades avanzar en la implementación de MIPG y del MECI, como también, contribuir al cumplimiento de los propósitos del Gobierno de orientar su gestión hacia resultados, enfocada al servicio ciudadano y sustentada en un compromiso colectivo sobre el desarrollo del país, en torno al Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad. Además, podrá aportar insumos a las nuevas autoridades locales que apoyen la elaboración y o implementación de sus planes de desarrollo territorial.¹

RESULTADOS GENERALES

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

¹ Resultados Medición del Desempeño Institucional 2021 – Instructivo usuario MIPG Territorio Versión 1 Departamento Administrativo de la Función Pública

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:



Teniendo en cuenta lo anterior, en la medición del desempeño institucional que realizó el Departamento Administrativo de Función Pública correspondiente a la vigencia 2021, el Establecimiento Público Ambiental EPA, obtuvo un puntaje de **79,9** ubicándose muy por encima del promedio del grupo par (62.4), donde se convocan aproximadamente 238 entidades de los diferentes territorios del País, y mas 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 grafica 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 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), y finalmente para el año 2021 alcanzar un puntaje de (79,9) 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 y para la presente medición, conquistó nuevamente su posición dentro de las entidades con mejores Índices de Desempeño Institucional.

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).

GRAFICO RADAR

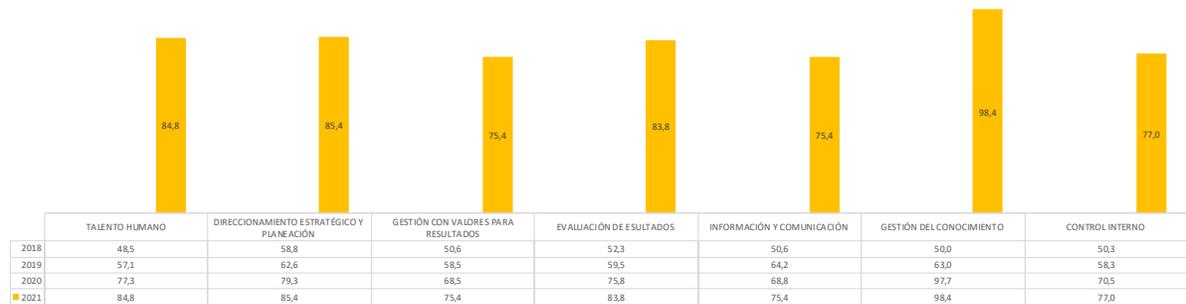


Lo anterior quiere decir que, de las 7 dimensiones operativas de MIPG, la que mas se acerca a los valores máximos de referencia, corresponde a la dimensión de Gestión del Conocimiento. De la misma forma, se ratifica el aumento expansivo de las 7 dimensiones del Modelo, alrededor de cada lado del heptágono 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 grafico que incorporara

los resultados de los 4 ejercicios de medición de desempeño realizados, notando que, el mayor crecimiento alcanzado por dimensión entre el año 2018 y 2021 corresponde a la dimensión de Gestión del Conocimiento, con un incremento de 48.4 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



De igual forma, se debe señalar que, las dimensiones que merecen mayor esfuerzo para alcanzar los valores máximos de referencias corresponden a la dimensión de Control Interno, Comunicación e información y Gestión con valores para resultados, 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, con relación a los años 2018, 2019, 2020 Y 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 le evalúan 15 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.

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



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 gráfico 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 hacía un crecimiento notorio en los próximos ejercicios de medición.

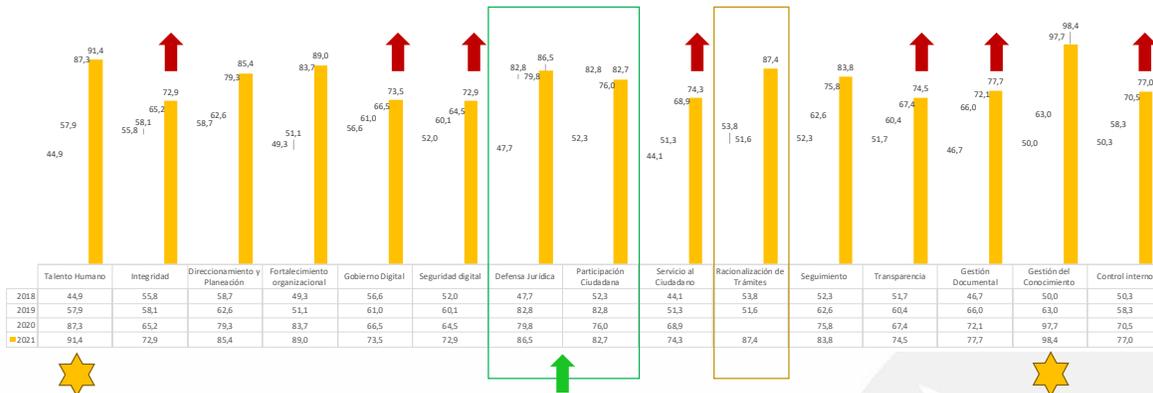


Es importante tener en cuenta que, para el presente ejercicio de medición, el Departamento Administrativo de Función Pública, acumularía el primer cuatrienio desde el año 2018, cuando se realizó la primera Medición del Desempeño Institucional a través del Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión. 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**).

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 presente ejercicio 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 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.

Comparativo Índice de las Políticas de Gestión y Desempeño (2018 - 2021)



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, lo cual le permite conservar 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.