

INFORME DE GESTION PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

La **Gestión Estratégica del Talento Humano** se constituye como un eje fundamental para el fortalecimiento institucional, orientado al desarrollo integral de los servidores públicos y al mejoramiento continuo del desempeño organizacional.

En este contexto, teniendo en cuenta el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la entidad ha venido implementando acciones encaminadas a la planeación, desarrollo, evaluación y fortalecimiento del talento humano, en coherencia con los principios de mérito, eficiencia, integridad, bienestar y servicio al ciudadano. Estas acciones buscan consolidar una cultura organizacional basada en el compromiso, la transparencia y la generación de valor público.

El presente informe tiene como propósito exponer los avances, resultados y acciones desarrolladas en materia de Gestión Estratégica del Talento Humano durante la vigencia 2025, evidenciando el cumplimiento de las políticas, planes y programas institucionales, en concordancia con los lineamientos de MIPG y las disposiciones normativas vigentes.

OBJETIVO DEL INFORME

Presentar los avances y resultados de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, evidenciando el cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, así como el desarrollo de acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias, el bienestar y el desempeño de los servidores públicos de la entidad.

ALCANCE

El presente informe comprende las acciones desarrolladas durante la vigencia 2025, en concordancia con la normativa vigente y los lineamientos de MIPG:

- Plan Anual de Vacantes y previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan Institucional de Bienestar.

- Plan Estratégico del Talento Humano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1. INTRODUCCION

En cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC) correspondiente a la vigencia 2025, el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena – EPA Cartagena desarrolló el cronograma de capacitaciones orientado al fortalecimiento de las competencias técnicas, administrativas y comportamentales de los servidores públicos de la entidad.

Las actividades de formación se realizaron en el marco de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, contribuyendo al fortalecimiento del desempeño institucional, la mejora continua del servicio al ciudadano y la consolidación de una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la eficiencia.

Las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia 2025 se encuentran alineadas con las políticas del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, especialmente con:

- **Gestión Estratégica del Talento Humano**
- **Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción**
- **Gobierno Digital**
- **Servicio al Ciudadano**
- **Gestión del conocimiento y la innovación**

Esto permite fortalecer las capacidades institucionales y mejorar el desempeño organizacional.

A continuación, se presentan los resultados del cronograma ejecutado durante la vigencia 2025.







2. MATRIZ DE PLAN DE CAPACITACIONES DEL ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA PARA LA VIGENCIA 2025

N°	TEMAS DE CAPACITACION
EJE 1- PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	
1	RESOLUCION/MITIGACIÓN DE CONFLICTOS
2	PARTICIPACIÓN CIUDADANA
EJE 2- TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	
3	CAMBIO CLIMATICO
4	SERVICIO AL CIUDADANO
5	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
6	PROCESO SANCIONATORIO
7	SISTEMA DE INFORMACION GEOGRAFICO (PLATAFORMA ARGIS)
EJE 3- MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD	
8	COMUNICACIÓN ASERTIVA
9	LIDERAZGO FEMENINO
10	ATENCIÓN INCLUYENTE
11	DESIGUALDAD Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL
EJE 4- TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	
12	GOBIERNO DIGITAL
13	CIBERCULTURA
14	SEGURIDAD DIGITAL Y DE LA INFORMACION
15	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN
16	HERRAMIENTAS OFIMATICAS
EJE 5- PROBIIDAD, ETICA E INTEGRIDAD DE LO PÚBLICO	
17	FORMULACION E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA PUBLICA*
18	CODIGO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERES
EJE 6- HABILIDADES Y COMPETENCIAS	
19	GESTIÓN DOCUMENTAL

20	CREATIVIDAD E INNOVACION
21	INTELIGENCIA EMOCIONAL
22	MIPG
23	FORMACIÓN EN AUDITORIA INTERNA
24	ORGANIZACIÓN DE DOCUMENTOS EN EL AMBITO LABORAL
25	IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS ARCHIVISTICAS

3. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

PLAN DE CAPACITACION 2025														
N°	NIVEL DE FORMACION	TEMAS DE CAPACITACION	EJECUCION											
			ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	RESOLUCION/MITIGACION DE CONFLICTOS												
2	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	PARTICIPACION CIUDADANA												
3	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	CAMBIO CLIMATICO												
4	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	SERVICIO AL CIUDADANO												
5	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												
6	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	PROCESO SANCIONATORIO												
7	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	SISTEMA DE INFORMACION GEOGRAFICO (PLATAFORMA ARGIS)												
8	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	COMUNICACION ASERTIVA												
9	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	LIDERAZGO FEMENINO												
10	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	ATENCION INCLUYENTE												
12	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	DESIGUALDAD Y LA EXCLUSION SOCIAL												
13	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	GOBIERNO DIGITAL												
13	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	CIBERCULTURA												
14	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	SEGURIDAD DIGITAL Y DE LA LA INFORMACION												
15	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	ESTRATEGIAS DE COMUNICACION												
16	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	HERRAMIENTAS OFIMATICAS												
17	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	FORMULACION E IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA PUBLICA*												
18	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	CODIGO DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERES												
19	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	GESTION DOCUMENTAL												
20	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	CREATIVIDAD E INNOVACION												
21	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	INTELIGENCIA EMOCIONAL												
22	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	MIPG												
23	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	FORMACION EN AUDITORIA INTERNA												
24	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	ORGANIZACION DE DOCUMENTOS EN EL AMBITO LABORAL												
25	CURSO VIRTUAL/ PRESENCIAL	IMPLEMENTACION DE HERRAMIENTAS ARCHIVISTICAS												

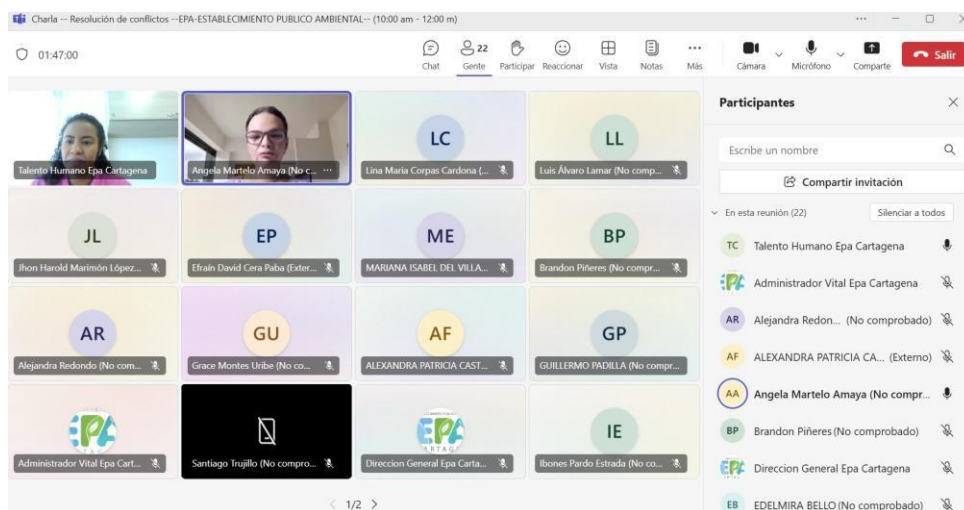
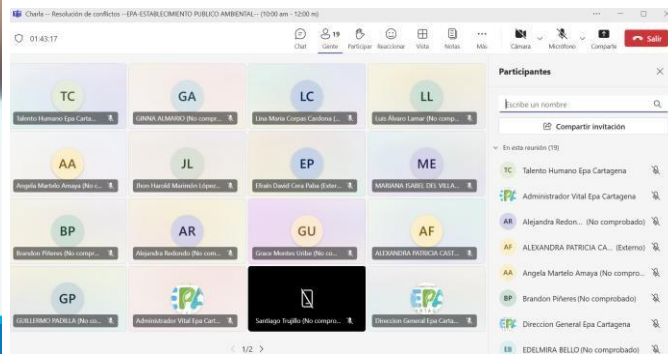
	EJE 1- PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS
	EJE 2- TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE
	EJE 3- MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD
	EJE 4- TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA
	EJE 5- PROBIIDAD, ETICA E INTEGRIDAD DE LO PÚBLICO
	EJE 6- HABILIDADES Y COMPETENCIAS

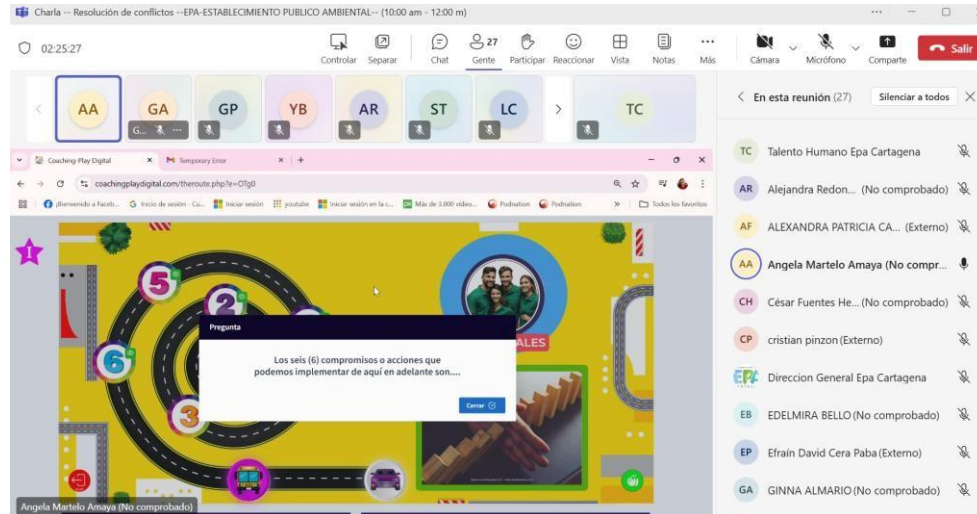
4. EJECUCION DEL CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

- Resolución y mitigación de conflictos/

Objetivo: Fortalecer habilidades para gestionar y resolver conflictos en el entorno laboral.

Finalidad: Promover ambientes laborales armónicos mediante estrategias de diálogo y mediación.



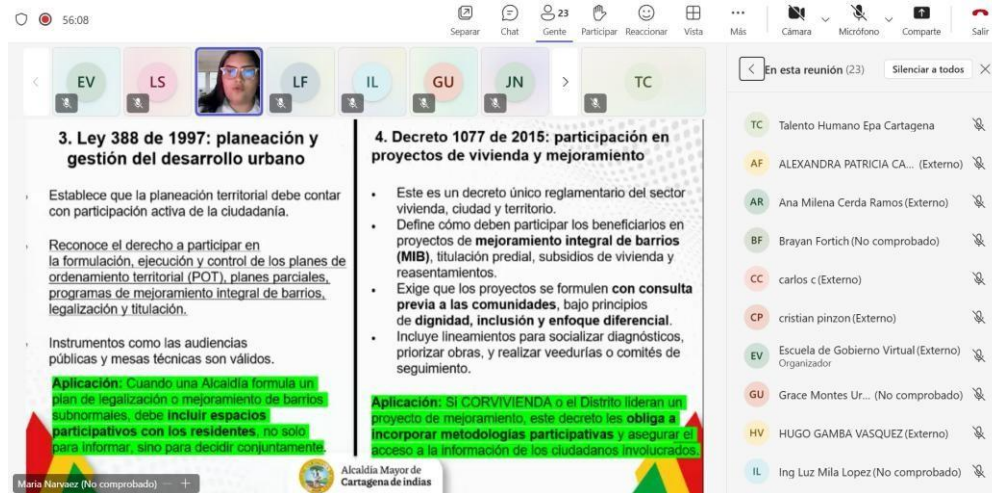


- Participación Ciudadana:

Objetivo: Fortalecer el conocimiento sobre mecanismos de participación ciudadana.

Finalidad: Promover una gestión pública transparente y participativa.





56:08

3. Ley 388 de 1997: planeación y gestión del desarrollo urbano

- Establece que la planeación territorial debe contar con participación activa de la ciudadanía.
- Reconoce el derecho a participar en la formulación, ejecución y control de los planes de ordenamiento territorial (POT), planes parciales, programas de mejoramiento integral de barrios, legalización y titulación.
- Instrumentos como las audiencias públicas y mesas técnicas son válidos.

Aplicación: Cuando una Alcaldía formula un plan de legalización o mejoramiento de barrios subnormales, debe incluir espacios participativos con los residentes, no solo para informar, sino para decidir conjuntamente.

4. Decreto 1077 de 2015: participación en proyectos de vivienda y mejoramiento

- Este es un decreto único reglamentario del sector vivienda, ciudad y territorio.
- Define cómo deben participar los beneficiarios en proyectos de mejoramiento integral de barrios (MIB), titulación predial, subsidios de vivienda y reasentamientos.
- Exige que los proyectos se formulen con consulta previa a las comunidades, bajo principios de dignidad, inclusión y enfoque diferencial.
- Incluye lineamientos para socializar diagnósticos, priorizar obras, y realizar veedurías o comités de seguimiento.

Aplicación: Si CORVIVIENDA o el Distrito lideran un proyecto de mejoramiento, este decreto les obliga a incorporar metodologías participativas y asegurar el acceso a la información de los ciudadanos involucrados.



01:06:21

Mecanismos de Participación para el Control Social

Mecanismo	Fundamento / Ley	Función / Ejemplo
veedurías ciudadanas	Ley 850 de 2003	Grupos ciudadanos que vigilan contratos, obras o programas públicos. Ej.: <u>veeduría a un proyecto de alcantarillado.</u>
Audiencias públicas	Ley 1757 de 2015	Escenarios de escucha y deliberación entre entidades públicas y ciudadanía. Ej.: <u>presentación del POT ante comunidades.</u>
Observatorios ciudadanos	Buenas prácticas	Recopilan, analizan y difunden información sobre políticas públicas. Ej.: <u>Observatorio de Transparencia.</u>
Comités de desarrollo y control social	Ley 1176 de 2007	Espacios para seguimiento de programas sociales. Ej.: <u>comités en proyectos de agua, salud o educación.</u>
Rendición de cuentas	Ley 1757 de 2015 – Decreto 612 de 2018	Obliga a las entidades a presentar resultados, escuchar a la comunidad y responder inquietudes. Ej.: <u>Audiencia de gestión anual de la alcaldía.</u>

- Cambio climático

Objetivo: Sensibilizar sobre los efectos del cambio climático y acciones de mitigación.

Finalidad: Fortalecer la gestión ambiental y la toma de decisiones sostenibles.



- Servicio al Ciudadano

Objetivo: Mejorar las competencias para brindar atención de calidad a los ciudadanos.

Finalidad: Optimizar la prestación del servicio y la satisfacción de los usuarios.



 @epactg
 @EPACartagena
 @epacartagenaoficial
 @epa.cartagena

0000-001
000-000000001

MEMORANDO EPA MEM-0001204-2025

De:	Laura Elena del Carmen Bustillo Gómez Secretaria Privada
Para:	Sandra Milena De la Rosa Montoya, Subdirectora Administrativa y Financiera; Carlos Hernando Triviño Montes, Jefe Oficina Jurídica - EPA; Rafael Escudero Aguirre, Jefe Oficina Asesora de Planeación; Angélica Lucía Rodríguez Castilla, Subdirectora de Investigaciones y Educación Ambiental; Javier Alfonso Pineda López, Subdirector Técnico y de Desarrollo Sostenible - EPA; Héctor Mauricio Montes Padilla, Jefe Control Interno;
Fecha:	Cartagena de Indias D.T. y C., viernes, 22 de agosto de 2025
Asunto:	Invitación A Capacitación Servicio Al Ciudadano.

Cordial Saludo,

Dentro de los planes de mejoramiento del servicio y gestión de calidad de la entidad se encuentra trazada como meta principal la adecuada, oportuna y eficiente atención a los usuarios que se dirige al Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena.

El compromiso con la atención oportuna es esencial para garantizar la satisfacción de nuestros usuarios y el cumplimiento de nuestras políticas de servicio al ciudadano.

Por lo anterior, es necesario que cada uno de los funcionarios y contratistas participen de la capacitación de Servicio al Ciudadano de conformidad a lo establecido en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano (PAAC) en el Subcomponente 2. Fortalecimiento del talento humano al



 @epactg
 @EPACartagena
 @epacartagenaoficial
 @epa.cartagena

0000-001
000-000000001

servicio al ciudadano que se realizará de manera virtual el viernes 29 de agosto en el horario comprendido de 10:00 A.M A 11:00 AM.

Enlace de inscripción: <https://forms.ger/TDpnhL4G9H2C5G56>

Cordialmente,


Laura Elena del Carmen Bustillo Gomez
Secretaria Privada

Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edf. Seaport - Centro Empresarial
 ☎ (057) 605 6421 316
 🌐 www.epacartagena.gov.co
 ✉ atencionalciudadano@epacartagena.gov.co

Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edf. Seaport - Centro Empresarial
 ☎ (057) 605 6421 316
 🌐 www.epacartagena.gov.co
 ✉ atencionalciudadano@epacartagena.gov.co

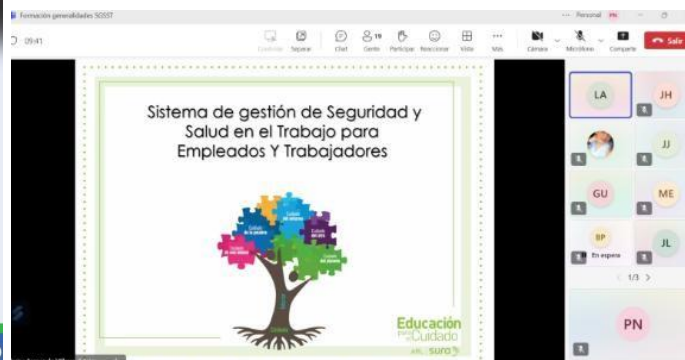


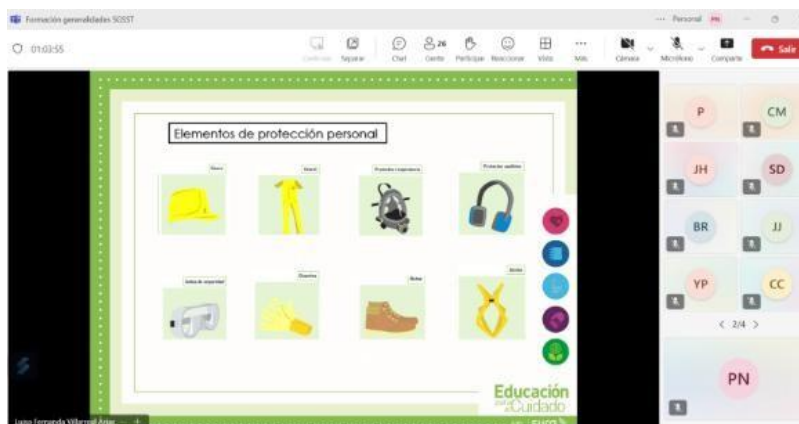
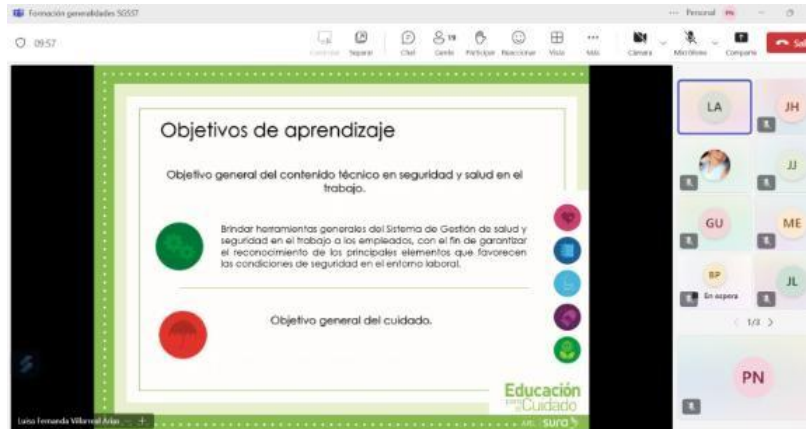


- Seguridad y salud en el trabajo

Objetivo: Promover el conocimiento de prácticas seguras en el entorno laboral.

Finalidad: Fomentar el autocuidado y prevenir riesgos laborales.

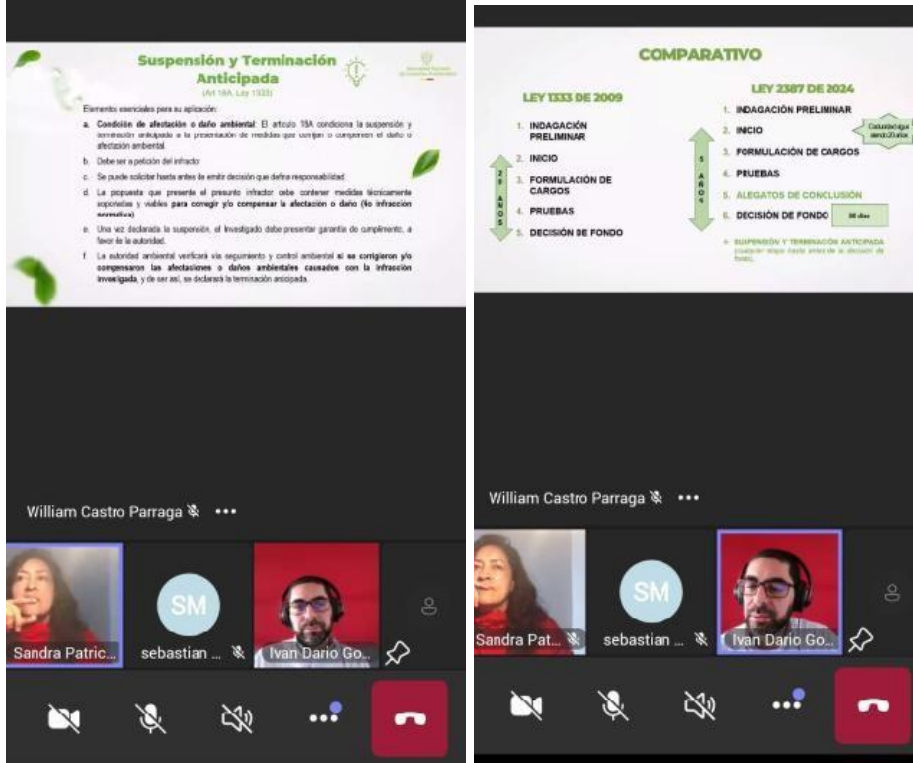




- Proceso Sancionatorio Ambiental

Objetivo: Brindar conocimientos sobre procedimientos administrativos sancionatorios.

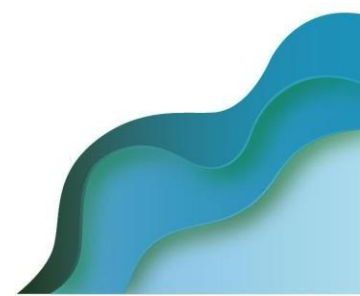
Finalidad: Fortalecer la correcta aplicación de la normativa vigente.



- Sistema de Información Geográfico – ArcGIS

Objetivo: Desarrollar habilidades en el uso de herramientas geoespaciales.

Finalidad: Apoyar el análisis territorial y la gestión ambiental.





- **Comunicación Asertiva:**

Objetivo: Fortalecer habilidades de comunicación efectiva.

Finalidad: Mejorar las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

(00000-08)
(URL DOCUMENTO)

MEMORANDO EPA-OFI-001142-2025


De:	Sandra Milena De la Rosa Montoya	Subdirector Financiero y Administrativo
Para:	Funcionarios y Contratistas de la Subdirección Administrativa y Financiera	
Fecha:	Cartagena de Indias D.T. y C., jueves, 27 de marzo de 2025	
Asunto:	Invitación a Reunión de SAF	

Respetados señores, cordial saludo,

Me permito invitarlos a participar de reunión y mesa de trabajo de la Subdirección Administrativa y Financiera, con la finalidad de dar la bienvenida a la Entidad e impartir funciones y procesos a todos los contratistas en la actual vigencia. Adicional se llevará a cabo **Charla sobre Comunicación Asertiva**.

Día: 02 de abril del 2025
Hora: 10:00am
Lugar: Edificio Portus, Manga, Piso 19- Auditorio No 2

Esperamos contar con la participación de todos


Sandra Milena De la Rosa Montoya
Subdirector Financiero y Administrativo

Revisó:
Proyectó: Laura González

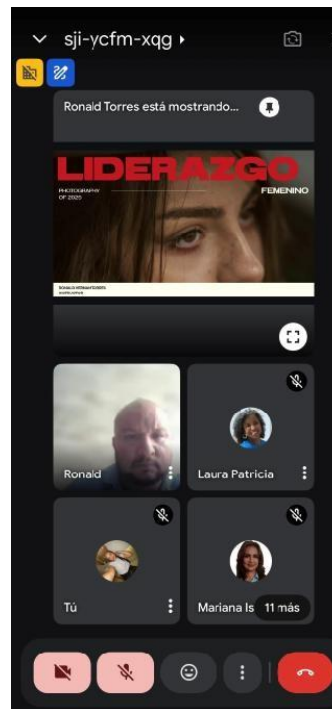


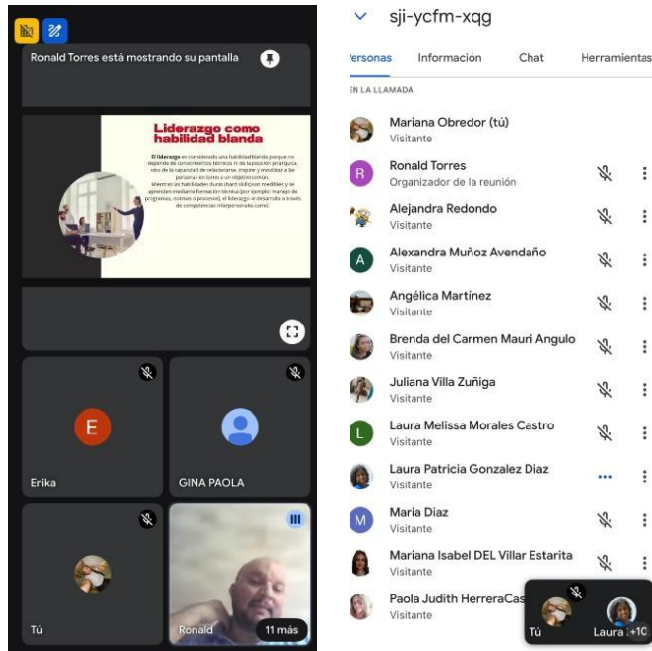


- Liderazgo Femenino

Objetivo: Promover el desarrollo de habilidades de liderazgo en mujeres.

Finalidad: Impulsar la equidad de género en la gestión pública.

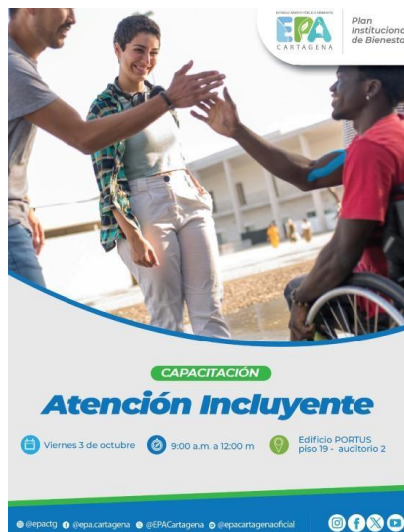




- Atención incluyente

Objetivo: Sensibilizar sobre la importancia del enfoque diferencial.

Finalidad: Garantizar una atención equitativa a todos los ciudadanos.





- Desigualdad y Exclusión Social

Objetivo:

Generar conciencia sobre las problemáticas de desigualdad social y sus impactos en la sociedad.

Finalidad:

Promover políticas y acciones institucionales orientadas a la inclusión social.

CAPACITACIÓN

DESIGUALDAD Y EXCLUSIÓN

FECHA: **DICIEMBRE 2** HORA: **10:00 AM**

LUGAR: **EDIF. PORTUS - PISO 17**
SALÓN DE CAPACITACIONES DE LA ESCUELA DE GOBIERNO

*Presencial obligatorio





- Cibercultura

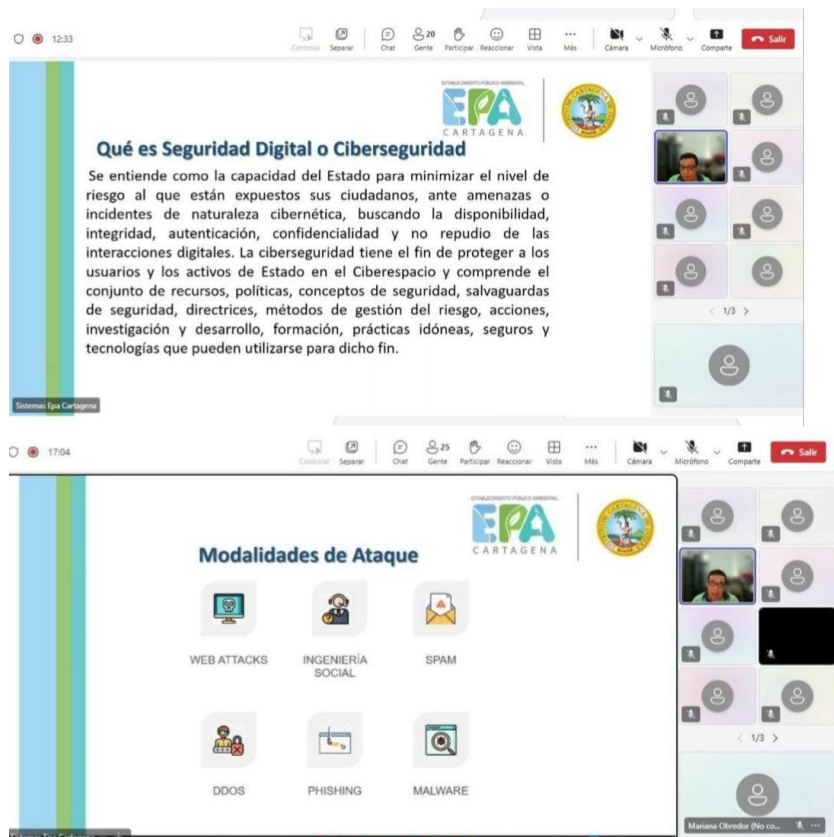
Objetivo:

Fortalecer el conocimiento de los servidores públicos sobre el uso responsable de las tecnologías digitales.

Finalidad:

Promover buenas prácticas en el uso de herramientas digitales y la cultura digital en la administración pública.





- Seguridad Digital y de la Información
Objetivo:
Fortalecer las capacidades de los servidores públicos para la protección de la información institucional.
Finalidad:
Garantizar la seguridad de los datos y prevenir riesgos asociados al manejo de la información.

Sensibilización en Ciberseguridad

El objetivo de la capacitación es **fortalecer la cultura de seguridad de la información** en los funcionarios y contratistas

16 de Junio-2025

Hora 9:30 a 10:30 a.m

Enviaremos link para ingresar

Programa de Capacitación



Sensibilización en Ciberseguridad

unes, 16 de junio de 2025 9:30 - 10:30

CONTENIDO

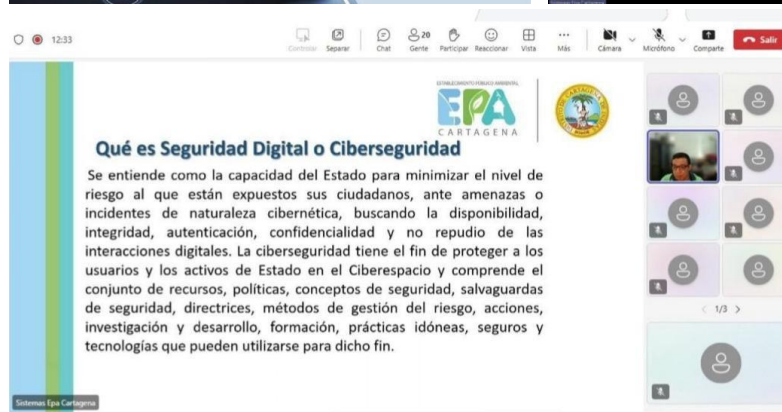
1. Qué es Seguridad Digital o Ciberseguridad
2. Marco Jurídico
3. Ventajas y Desventajas
4. Modalidades Cibercrímenes
5. Enlaces de Interés
6. Recomendaciones



12:33

Qué es Seguridad Digital o Ciberseguridad

Se entiende como la capacidad del Estado para minimizar el nivel de riesgo al que están expuestos sus ciudadanos, ante amenazas o incidentes de naturaleza cibernética, buscando la disponibilidad, integridad, autenticación, confidencialidad y no repudio de las interacciones digitales. La ciberseguridad tiene el fin de proteger a los usuarios y los activos de Estado en el Ciberespacio y comprende el conjunto de recursos, políticas, conceptos de seguridad, salvaguardas de seguridad, directrices, métodos de gestión del riesgo, acciones, investigación y desarrollo, formación, prácticas idóneas, seguros y tecnologías que pueden utilizarse para dicho fin.



17:04

Modalidades de Ataque

WEB ATTACKS	INGENIERÍA SOCIAL	SPAM
DDOS	PHISHING	MALWARE



- Estrategias de Comunicación

Objetivo:

Fortalecer las competencias en planificación y gestión de estrategias de comunicación institucional.

Finalidad:

Optimizar los procesos de comunicación interna y externa de la entidad.





- Herramientas Ofimáticas

Objetivo:

Fortalecer las habilidades en el uso de herramientas tecnológicas de oficina.

Finalidad:

Mejorar la eficiencia en la gestión de la información y el desarrollo de las actividades administrativas.

EPA CARTAGENA		FORMATO DE ASISTENCIA A REUNIÓN				Fecha: 28/11/2020	
						Versión 1.0	
						CODIGO: F-GP-003	
INFORMACIÓN DE LA REUNIÓN							
TEMA: <u>Herramientas Ofimáticas</u>							
PROYECTO: <u>Plan Institucional de Capacitación PIC</u>							
MODALIDAD VIRTUAL	MODALIDAD PRESENCIAL		LOCALIDAD:	FECHA:	HORA:		
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<u>Cartagena</u>	<u>05-05-2020</u>	<u>10:00 am</u>		
Plataforma:	Lugar:						
	<u>Of. SPP</u>						
OBJETIVO:							
No.	NOMBRE COMPLETO	DOCUMENTO IDENTIDAD	CARGO	INSTITUCIÓN/ ORGANIZACIÓN	CORREO ELECTRÓNICO	Nº CONTACTO	FIRMA
1	Laura Zuniga Lizc	1126010007	Asesor ext	EPA - SAE	laura.zuniga@epa.gov.co	200105004	
2	INDAGANDA PEREZ ROS	1049451010	Comunicista	EPA - SAE	indaganda.per@epa.gov.co	200309016	
3	LUIS ALBERTO MARTINEZ	418766370	Comunicista	EPA - SAE	luis.alberto.martinez@epa.gov.co	200309016	
4	GRISOLDA GARCIA GONZALEZ	105206880	Comunicista	EPA - SAE	grisolda.garcia@epa.gov.co	200309016	
5	LUIS ALBERTO MARTINEZ	418766370	Comunicista	EPA - SAE	luis.alberto.martinez@epa.gov.co	200309016	
6	FRANCISCA CHAVEZ ROS	9282414	Comunicista	EPA - SAE	francisca.chavez@epa.gov.co	200309016	
7	VALERIA VILLA BARRERA	1049451010	Comunicista	EPA - SAE	valeria.villa@epa.gov.co	200309016	
8	MARLENE OLIVERA	105027352	Comunicista	EPA - SAE	marlene.olivera@epa.gov.co	200309016	
9							
10							

Dando cumplimiento a la Ley 1581 de 2012, el Establecimiento Público Ambiental - EPA Cartagena, como RESPONSABLE del tratamiento, informa que los datos personales aquí recolectados serán de uso exclusivo para el registro de las actividades de la entidad.





- **Formulación e Implementación del Programa de Transparencia y Ética Pública**
Objetivo:
 Capacitar a los servidores públicos en la formulación y aplicación del Programa de Transparencia y Ética Pública.
Finalidad:
 Fortalecer la cultura de transparencia, integridad y lucha contra la corrupción en la entidad.

EPA ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL CARTAGENA		FORMATO DE ASISTENCIA A REUNIÓN		Fecha: 28/11/2020			
				Versión: 1.0			
				CÓDIGO: F-OP-003			
INFORMACIÓN DE LA REUNIÓN							
TEMA: <i>Mesa de Trabajo MIDE - Plan de Mejoramiento FURAG Programa de Transparencia y Ética Pública</i>							
PROYECTO: <i>Fortalecimiento Institucional y Digitalización</i>							
MODALIDAD VIRTUAL	MODALIDAD PRESENCIAL	LOCALIDAD:	FECHA:	HORA:			
<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		<i>08/05/2020</i>	<i>0:00 pm</i>			
Plataforma: <i>N/A</i> Lugar: <i>Sala de Juntas Dirección</i>							
OBJETIVO:							
No	NOMBRE COMPLETO	DOCUMENTO IDENTIFICACION	CARGO	INSTITUCION / ORGANIZACION	CORREO ELECTRONICO	Nº CONTACTO	FIRMA
1	<i>Yolanda Alvarado Erazo IDS</i>	<i>40945896</i>	<i>Coordinadora</i>	<i>EPA</i>	<i>yalvarado@epacartagena.gov.co</i>	<i>3002711916</i>	<i>[Firma]</i>
2	<i>Luis David J. Castellanos R.</i>	<i>168440065</i>	<i>Coordinador</i>	<i>EPA</i>	<i>lcastellanos@epacartagena.gov.co</i>	<i>3045034020</i>	<i>[Firma]</i>
3	<i>Ada Patricia Ruiz R.</i>	<i>1028107056</i>	<i>Coordinadora</i>	<i>EPA</i>	<i>aruiz@epacartagena.gov.co</i>	<i>300957817</i>	<i>[Firma]</i>
4	<i>María Patricia Ruiz R.</i>	<i>102808154</i>	<i>Coordinadora</i>	<i>EPA</i>	<i>maria.p.riuz@epacartagena.gov.co</i>	<i>3197653946</i>	<i>[Firma]</i>
5	<i>Juliana V. Vivas</i>	<i>37270027</i>	<i>Asesora</i>	<i>EPA</i>	<i>jvivas@epacartagena.gov.co</i>	<i>3148512047</i>	<i>[Firma]</i>
6	<i>Yolanda P. Quintero</i>	<i>405792067</i>	<i>Asesora</i>	<i>EPA - EAD</i>	<i>yquintero@epacartagena.gov.co</i>	<i>3002702042</i>	<i>[Firma]</i>
7	<i>Yolanda P. Quintero</i>	<i>405792067</i>	<i>Asesora</i>	<i>EPA - EAD</i>	<i>yquintero@epacartagena.gov.co</i>	<i>3002702042</i>	<i>[Firma]</i>
8	<i>Geibel Torres González</i>	<i>149325299</i>	<i>Asesora</i>	<i>EPA - EAD</i>	<i>gtorres@epacartagena.gov.co</i>	<i>3002702042</i>	<i>[Firma]</i>
9	<i>Carla Marina Vela</i>	<i>45663445</i>	<i>Asesora</i>	<i>EPA</i>	<i>carla.m.vela@epacartagena.gov.co</i>	<i>3191574472</i>	<i>[Firma]</i>
10	<i>Yolanda P. Quintero</i>	<i>405792067</i>	<i>Asesora</i>	<i>EPA</i>	<i>yquintero@epacartagena.gov.co</i>	<i>3002702042</i>	<i>[Firma]</i>

Declaro cumplimiento a la Ley 1712 de 2012, el Establecimiento Público Ambiental - EPA Cartagena, como RESPONSABLE del tratamiento, informo que los datos personales aquí recolectados serán de uso exclusivo para el registro de las actividades de la entidad.





- **Código de Integridad y Conflicto de Intereses**
Objetivo:
Promover el conocimiento y aplicación de los valores del Código de Integridad.
Finalidad:
Fortalecer la ética pública y prevenir situaciones de conflicto de intereses en el ejercicio de la función pública.



Capacitación INTEGRIDAD Y CONFLICTOS DE INTERÉS

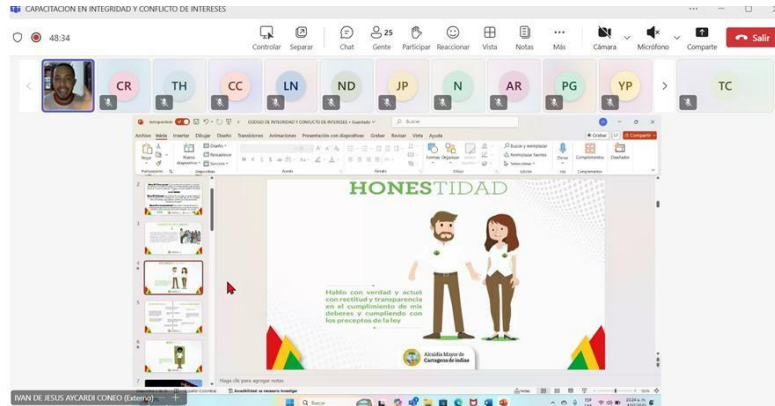
Viernes 4 de JULIO 10:00 a.m. Modalidad VIRTUAL

Plan Institucional de Capacitación / Programa de Transparencia y Ética Pública

www.epacartagena.gov.co
atencionalciudadano@epacartagena.gov.co

TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Chat de la reunión



- **Gestión Documental**

Objetivo:

Fortalecer los conocimientos en la gestión adecuada de documentos institucionales.

Finalidad:

Garantizar la organización, conservación y acceso oportuno a la información institucional.



COGNO-SI
(URL-DOCUMENTO)

MEMORANDO EPA-MEM-0001804-2025

De: Carlos Hernando Triviño Montes, Jefe Oficina Jurídica - EPA

Para: Sra. Rodríguez Castilla Angelica Lucia, Subdirector de Investigaciones y Educación Ambiental;
Señora De la Rosa Montoya Sandra Milena, Subdirector Financiero y Administrativo;
Dr. Pineda López Javier Alfonso, Subdirector Técnico y de Desarrollo Sostenible - EPA;
Sra. Torres Gil Leydy, Profesional Especializado Código 222 grado 41;
Sra. Vidal Pinilla Yanika Aurora, Profesional Especializado Código 222 grado 41;

Fecha: Cartagena de Indias D.T. y C., martes, 04 de noviembre de 2025

Asunto: Socialización: deberes y obligaciones en la supervisión de contratos e instrumentos archivísticos del EPA Cartagena

Cordial saludo,

En consideración a la responsabilidad que genera el ejercicio de la supervisión de los contratos y/o convenios designados por parte del director general de la entidad, nos permitimos invitarlos a una jornada de socialización de los deberes y obligaciones establecidas en la normatividad vigente, así como las disposiciones que para estos asuntos trae el Código Disciplinario Único (Ley 1962 de 2019).

Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edf. Seaport - Centro Empresarial
(057) 605 6421 316
www.epacartagena.gov.co
atencionalciudadano@epacartagena.gov.co



COGNO-SI
(URL-DOCUMENTO)

Así mismo, se realizará la socialización de los instrumentos archivísticos de la entidad con el fin de garantizar el uso eficiente de los mismos durante la supervisión de los contratos y/o convenios.

Lo anterior se llevará a cabo en la sala de juntas de dirección el miércoles 5 de noviembre a las 10:30 a.m.

Agradecemos su puntual asistencia con el personal que realice actividades de apoyo documental relacionados con la supervisión de los contratos.

Atentamente,

Carlos Hernando Triviño Montes
CARLOS HERNANDO TRIVIÑO MONTES
Jefe Oficina Asesora Jurídica - EPA

Proyecto: María Angélica Sierra V. PU DAU

Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edf. Seaport - Centro Empresarial
(057) 605 6421 316
www.epacartagena.gov.co
atencionalciudadano@epacartagena.gov.co



- **Inteligencia Emocional**
Objetivo:
 Fortalecer las habilidades emocionales de los servidores públicos para mejorar su desempeño laboral.
Finalidad:
 Promover el bienestar laboral, el autocontrol emocional y el trabajo en equipo.



- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
Objetivo:
Fortalecer el conocimiento de los servidores públicos sobre el funcionamiento del MIPG.

Finalidad: Mejorar la gestión institucional mediante la aplicación de sus políticas y lineamientos.



 @epactg
 @EPACartagena
 @epacartagenaoficial
 @epa.cartagena

CODIGO QR:
 URL-DOCUMENTO:

MEMORANDO EPA-MEM-0001238-2025

De:	SANDRA DE LA ROSA MONTOYA	SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
Para:	PERSONAL DE PLANTA Y CONTRATISTAS DEL ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL DE CARTAGENA	
Fecha:	Cartagena de Indias D.T. y C., Martes, 26 de Agosto de 2025	
Asunto:	Invitación Capacitación Modelo Integral de Planeación y Gestión- MIPG	

Respetado señor, cordial saludo,

En aras de cumplir con el Plan Institucional de Capacitación del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena y con el propósito de fortalecer los conocimientos y competencias, se convoca de carácter obligatorio a todos los funcionarios y contratistas a participar de la Capacitación sobre Modelo Integral de Planeación y Gestión- MIPG.

Esta jornada de formación busca garantizar la apropiación de los lineamientos del MIPG y su correcta implementación en los procesos institucionales.

Fecha: 04 de septiembre del 2025

Hora: 9:00am

Lugar: Edificio Portus Piso 19, auditorio 1

Agradecemos la disposición y su acostumbrado apoyo para el desarrollo de esta actividad formativa e indispensable para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad.

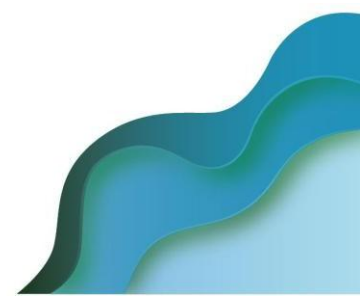
Atentamente,


SANDRA DE LA ROSA MONTOYA
 Subdirectora Administrativa y Financiera
Proyecto: Laura González Ochoa Asesor: Esteban

📍 Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edf. Seaport - Centro Empresarial
 ☎️ (057) 605 6421 316
 🌐 www.epacartagena.gov.co
 ✉️ atencionalciudadano@epacartagena.gov.co



📍 Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edf. Seaport - Centro Empresarial
 ☎️ (057) 605 6421 316
 🌐 www.epacartagena.gov.co
 ✉️ atencionalciudadano@epacartagena.gov.co



- **Formación en Auditoría Interna**

Objetivo:

Fortalecer las capacidades técnicas para el desarrollo de procesos de auditoría interna.

Finalidad:

Mejorar los procesos de evaluación, control y seguimiento de la gestión institucional.



- **Organización de Documentos en el Ámbito Laboral**

Objetivo:

Fortalecer las competencias en organización y manejo de documentos en el entorno laboral.

Finalidad:

Optimizar la administración documental y facilitar la consulta de información institucional.



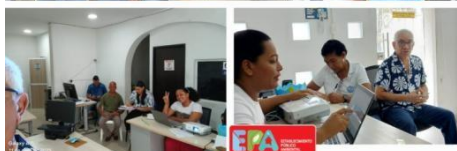
- Implementación de Herramientas Archivísticas

Objetivo:

Capacitar a los servidores públicos en el uso de herramientas archivísticas para la gestión documental.

Finalidad:

Garantizar la correcta administración y preservación de los archivos institucionales.



INFORME GESTION PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR AÑO 2025

El **Plan Institucional de Bienestar** se constituye como un componente fundamental de la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, orientado a promover el desarrollo integral, la calidad de vida y el bienestar de los servidores públicos, en el marco del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**, y en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este sentido, la entidad ha desarrollado e implementado estrategias, programas y actividades enfocadas en el fortalecimiento del clima organizacional, la integración, la salud física y emocional, así como el equilibrio entre la vida laboral y personal, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional y a la generación de valor público.

El presente informe tiene como propósito presentar los avances, resultados y acciones ejecutadas en el marco del Plan Institucional de Bienestar durante la vigencia correspondiente, evidenciando su articulación con los lineamientos de MIPG y su impacto en el fortalecimiento del talento humano y la cultura organizacional de la entidad.

OBJETIVO DEL INFORME

Presentar los avances y resultados de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar, en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, evidenciando las acciones implementadas para promover el bienestar, la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad.

PERIODO DE EJECUCIÓN: Con corte Treinta y uno (31) de diciembre de 2025, desde la subdirección administrativa y financiera, se llevó a cabo la revisión de avances de la Gestión Estratégica de Talento Humano del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena.

BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos se ejecutó en el 100% de cumplimiento de las Actividades de Bienestar Social, se apalanca de los programas que ofrecen nuestros aliados estratégicos, los cuales no generan afectación del presupuesto otorgado. Y 100% en las Actividades de Incentivos.

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL EPA CARTAGENA													
Matriz para la recolección de información sobre el avance de los Planes Institucionales													
PLAN ESTRATÉGICO	ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS	INDICADOR	META / PRODUCTO	PLAN DE ACCIÓN		INFORMACIÓN DE SEGUIMIENTO							
				FECHA DE INICIO	FECHA DE FIN	PORCENTAJE DE AVANCE							
						1ER REPORTE (30 Marzo)	OBSERVACIONES	2DO REPORTE (30 Junio)	OBSERVACIONES	3ER REPORTE (30 Septiembre)	OBSERVACIONES	4TO REPORTE (30 Diciembre)	OBSERVACIONES
Plan Institucional de Bienestar e Incentivos	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Resultados encuesta clima laboral	Resultados encuesta clima laboral	31/01/2025	31/12/2025	0%		0%		100%	CLIMA ORGANIZACIONAL	0%	
	Establecer mesa de concertación para el diseño del Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad	Concertación efectuada	Planes de Bienestar e Incentivos 2025	31/01/2025	31/12/2025	100%	ACTA MESA DE CONCERTACION BIENESTAR SOCIAL 2025.pdf	0%		0%		0%	
	Diseño y ejecución del total de actividades del programa de Bienestar Social para la vigencia 2025	5 No. Actividades ejecutadas / 5No. Actividades planificadas	Actividades ejecutadas	31/01/2025	31/12/2025	20%	REGISTRO ACT BIENESTAR SOCIAL 2025.xlsx	40%	REGISTRO ACT BIENESTAR SOCIAL 2025.xlsx	20%	REGISTRO ACT BIENESTAR SOCIAL 2025.xlsx	20%	REGISTRO ACT BIENESTAR SOCIAL 2025.xlsx
	Ejecución y reconocimiento del Plan de Incentivos de la vigencia 2025	No. solicitudes atendidas / No. solicitudes presentadas	Reconocimiento de Incentivos del 100% de las solicitudes presentadas	31/01/2025	31/12/2025	50%	INCENTIVOS	50%	INCENTIVOS	0%		0%	
						43%		23%		39%		5%	
						100%							

ACTIVIDADES EJECUTADAS:

- Con el apoyo de AMI (aliado estratégico para la ejecución de actividades de bienestar), se realizó el día 09 de abril del 2025, una Jornada de Tamizaje para todo el personal de Planta y Contratistas.





- En cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar, se realizó la Jornada de tradición con la celebración del Festival del Dulce de la Entidad.



- Día de las madres

El día 9 de mayo, se celebró el día de la madre en la Entidad., con un agasajo para las MADRES de la Entidad, en la cual participo la ARL Sura, con una actividad de Vida física y alimentación saludable, además se envió por medio de los canales de comunicaciones los banners de felicitaciones.



- Día de la secretaria



El día 13 de junio, se celebró el día de la madre en la Entidad., con un agasajo para los Padres de la Entidad,

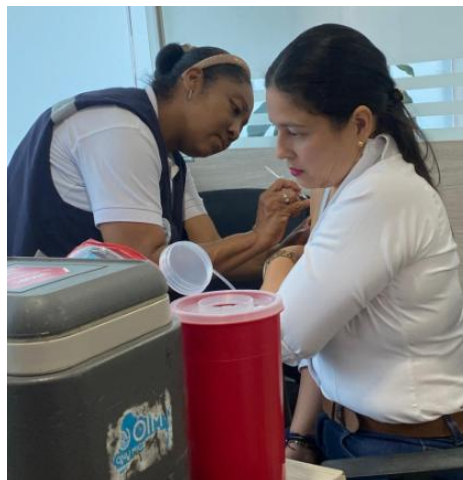


- FERIA EMPRESARIAL

Organizamos una feria empresarial para el personal de planta y contratista, en la cual asistieron empresas como: Unitecnar, Banco occidente, Juriscoop, Colfondos, Mazda, AMI, Seguros Bolívar, Comfenalco, Social crédito, entre otras.



- JORNADA DE VACUNACIÓN





- **DIA DEL SERVIDOR PUBLICO**

Dando cumplimiento al PIB, se realizó pieza grafica sobre el día del Sevidor Publico y fue enviado por los grupos de WhatsApp de la Entidad.



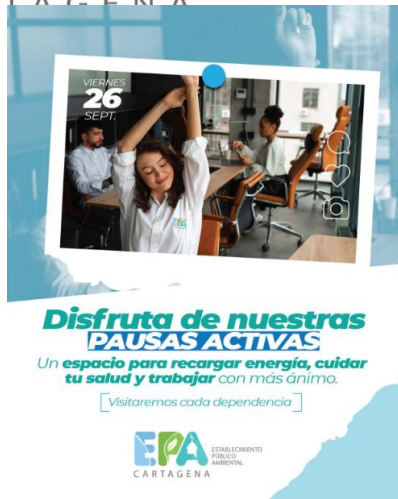
- **JORNADA DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE**

De acuerdo a las actividades planificadas y dando cumplimiento al programa Institucional de Bienestar, se realizó charla sobre ESTILO DE VIDA SALUDABLE al personal de Planta y Contratista.



PAUSAS ACTIVAS

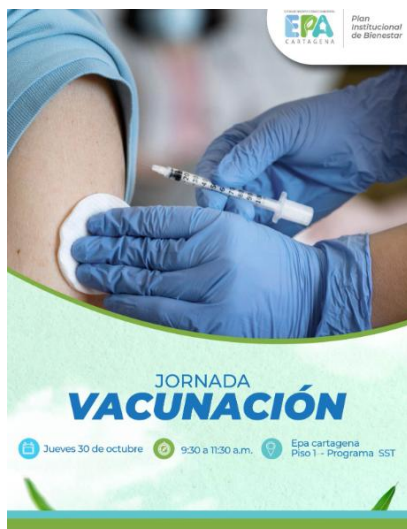
De acuerdo con las actividades planificadas y dando cumplimiento al programa Institucional de Bienestar, se realizaron Pausas activas, con apoyo del IDER en todas las áreas de la Entidad y con la participación del personal de Planta y Contratista.



- Se realizó el viernes 10 de octubre actividad sobre salud mental, "Pausa tu mente"



- De acuerdo con las actividades planificadas y dando cumplimiento al programa Institucional de Bienestar, se organizó una jornada de vacunación para el personal de Planta y Contratista, con apoyo del DADIS





INCENTIVOS

- Se aplicó Resolución EPA-RES-0084900-2025, por concepto de Apoyo para examen visual, lentes y monturas.
- Se aplica resolución EPA-RES-00338-2025, por concepto de Apoyo para medicina prepagada a funcionarios de la Entidad.
- Se aplica resolución EPA-RES-00858-2025, por concepto de Apoyo para Tratamiento Odontológico u Ortodoncia

PLAN DE VACANTES Y PROVISIÓN DE EMPLEO – VIGENCIA 2025

Establecimiento Público Ambiental de Cartagena – EPA Cartagena

1. OBJETIVO

Garantizar la provisión oportuna y efectiva de los empleos de carrera administrativa del Establecimiento Público Ambiental de Cartagena, en cumplimiento de los principios de mérito, igualdad y transparencia, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

2. CONTEXTO GENERAL

En el marco de sus competencias constitucionales y legales, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), en articulación con el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena – EPA Cartagena, adelantó la etapa de planeación para el desarrollo del proceso de selección de empleos de carrera administrativa.

Como resultado de esta etapa, se registró en el Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad – SIMO, la correspondiente Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa (OPEC), con el fin de proveer las vacantes definitivas existentes en la planta de personal de la entidad.

Este proceso se desarrolló bajo la modalidad de concurso abierto, en el marco del “Proceso de Selección Entidades del Orden Territorial No. 2259 de 2022”, orientado a la provisión de empleos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa.

- Resultados del Proceso de Selección

En desarrollo del proceso, la entidad reportó un total de dieciséis (16) vacantes definitivas, de las cuales:

Quince (15) vacantes contaron con la conformación de listas de elegibles mediante acto administrativo expedido por la CNSC.

Una (1) vacante fue declarada desierta.

Una vez las listas de elegibles adquirieron firmeza, la entidad adelantó el análisis correspondiente y procedió a la expedición de los actos administrativos necesarios para:

- La terminación de nombramientos en provisionalidad.
- El nombramiento en período de prueba de los elegibles.

3. AVANCE EN LA PROVISIÓN DE EMPLEOS – VIGENCIA 2025

Durante la vigencia 2025, la entidad dio continuidad al proceso de provisión de los empleos, especialmente en aquellos casos donde se encontraban pendientes los trámites de nombramiento y posesión.

En este sentido, se identificaron cuatro (4) casos pendientes, frente a los cuales fue necesario solicitar a la CNSC el uso de listas de elegibles, debido a situaciones como:

- Renuncia de los aspirantes al cargo.
- No aceptación del nombramiento o de la posesión.

Estas actuaciones se realizaron conforme a los lineamientos establecidos por la CNSC, garantizando el cumplimiento del principio de mérito en la provisión de los empleos públicos.

4. ESTADO ACTUAL

Actualmente, la entidad se encuentra en el proceso de consolidación de la planta de personal, como resultado de la incorporación de los elegibles derivados del concurso de méritos, avanzando en la provisión definitiva de los empleos y el fortalecimiento institucional.

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCIÓN.

Las personas son parte fundamental de cualquier organización y con ellas se cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta todas las acciones y actividades que conlleven a cumplir con la misión, metas y objetivos planteados por la Entidad. Conscientes de esto, el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena, entiende que el fortalecimiento de las competencias del talento humano da como resultado un aporte motivacional y actitudinal que inciden en el desempeño y desarrollo de la productividad laboral, fundamental para el logro de nuestras líneas estratégicas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se tiene que, la formación se entiende como un proceso de enseñanza activo, relacionada directamente con el desempeño del puesto de trabajo y que pretende originar modificaciones de diferente clase, desde cambios de conocimientos a cambios de habilidades, comportamientos o actitudes, es por esto que se reitera la necesidad de garantizar que los servidores reciban desde su ingreso un proceso de inducción que les permita desempeñar sus funciones, comprendiendo desde el inicio el aporte a la estrategia y a los procesos que la entidad desarrolla para el cumplimiento de su misionalidad y generar el sentido de pertenencia e integración del servidor público a su día a día de trabajo en forma agradable y efectiva respondiendo a la satisfacción de las necesidades tanto individuales como organizacionales dentro de su contexto laboral.

Como consecuencia de lo anterior, la entidad dará cumplimiento al programa de inducción y reinducción **cada 2 años** o cada vez que ingrese un funcionario a la institución, el cual se formulará a través de la Subdirección Administrativa y Financiera de la entidad a efectos de aplicación.

INGRESO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO PÚBLICO

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 2011 de 2017, y en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de inclusión laboral, el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena ha adelantado acciones orientadas a garantizar la vinculación de personas con discapacidad dentro de la entidad.

En este sentido, se evidencia que la entidad cuenta actualmente con la contratación de personas con discapacidad, dando cumplimiento a las disposiciones normativas vigentes y promoviendo la inclusión, la equidad y la no discriminación en el acceso al empleo público.

Estas acciones contribuyen al fortalecimiento de una cultura organizacional incluyente, alineada con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como al cumplimiento de las políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano establecidas por Función Pública.



CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

a. DATOS PERSONALES DEL SOLICITANTE

1.1 Primer nombre	1.2 Segundo nombre	1.3 Primer apellido	1.4 Segundo apellido
DALMIRO	RICARDO	BLANCO	VALENCIA

1.5 Documento de identidad

Certificado de Nacimiento	Registro civil	Tarjeta de identidad	Cédula de ciudadanía	Cédula de extranjería	Pasaporte	Carnet diplomático	Permisos especiales de permanencia
			<input checked="" type="checkbox"/>				

Número de documento de identidad: 73154691

b. LUGAR Y FECHA DE LA CERTIFICACIÓN

2.1 IPS donde se realiza la certificación	2.2 Fecha
MEDICINA INTEGRAL DEL CARIBE S.A.S.	Año: 2022 Mes: 10 Día: 15
2.3 Departamento	2.4 Municipio
BOLÍVAR	CARTAGENA DE INDIAS

c. CATEGORÍA DE DISCAPACIDAD

Física	SI	NO	X	Dominio	Porcentaje
Visual	SI	NO	X	Cognición	62.50
Auditiva	SI	X	NO	Movilidad	0.00
Intelectual	SI	NO	X	Cuidado Personal	0.00
Psicosocial (Mental)	SI	NO	X	Relaciones	60.00
Sordocguera	SI	NO	X	Actividades de la Vida Diaria	25.00
Múltiple	SI	NO	X	Participación	31.25
				GLOBAL	29.79

d. NIVEL DE DIFICULTAD EN EL DESEMPEÑO

e. PERFIL DE FUNCIONAMIENTO

- Códigos Funciones Corporales: b310.3 b320.3 b330.3
- Códigos Estructuras Corporales: 260.388
- Códigos Actividades y Participación: d310.3 d730.3 d910.2



CERTIFICADO DE DISCAPACIDAD

f. FIRMAS DE LOS PROFESIONALES DEL EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO DE SALUD

Nombre	Profesión	C.C.	Firma
ADRIANA LUCIA DE AGUAS MENDOZA	Medicina	CC-1047432570	<i>Adriana</i>
JENIFFER DIAZ NOVDA	Trabajador Social	CC-1052088203	<i>Jennifer</i>
ELIANA DEL CARMEN GALINDO CASTILLO	Fisioterapia	CC-1128046952	<i>Eliana</i>

g. FIRMA DEL SOLICITANTE O REPRESENTANTE LEGAL

Yo, DALMIRO RICARDO BLANCO VALENCIA manifiesto que: SI
estoy de acuerdo con el resultado de la certificación que abajo firmo.

DALMIRO BLANCO
Nombre y Firma Documento: CC-73154691

Autorizo el uso de la información consignada en el Registro de Discapacidad para los fines definidos en la normatividad que lo regula. SI



El certificado de discapacidad no se empleará como medio para el reconocimiento de las prestaciones económicas y asistenciales de los Sistemas Generales de Pensiones o de Regímenes laborales ni para la calificación de la pérdida de capacidad laboral y ocupacional. Sin las firmas requeridas el certificado de discapacidad no tendrá validez.

VINCULACIÓN DE JÓVENES ENTRE 18 Y 28 AÑOS

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 2365 de 2019 y la Ley 2214 de 2022, así como de los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de promoción del empleo juvenil, el Establecimiento Público Ambiental de Cartagena ha implementado acciones orientadas a facilitar el acceso de jóvenes entre los 18 y 28 años al empleo público.

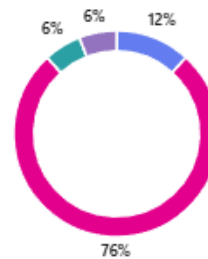
En este sentido, la entidad cuenta actualmente con la vinculación de jóvenes dentro de este rango de edad, contribuyendo al cumplimiento de la normativa vigente y promoviendo la generación de oportunidades de primer empleo, el desarrollo de competencias laborales y la inclusión de nuevas generaciones en la gestión pública.

Estas acciones se encuentran alineadas con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, fortaleciendo la capacidad institucional y fomentando una administración pública más incluyente, dinámica y orientada al relevo generacional.

● Soltero (a)	16
● Casado (a)	0
● Separado (a)	0
● Union Libre	1
● Divorciado (a)	0



● Bachiller	2
● Profesional	13
● Especialista	1
● Magister	1



● Mujer	9
● Hombre	8



INFORME SEGUIMIENTO A LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL Y CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS

Vigencia 2025
Establecimiento Público Ambiental de Cartagena – EPA Cartagena

1. OBJETIVO

Evaluar el grado de cumplimiento del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) y la concertación de compromisos laborales, conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), garantizando la oportunidad, trazabilidad, transparencia y debido proceso en cada una de sus etapas.

2. ALCANCE

El presente informe comprende el análisis del proceso de concertación de compromisos y evaluación del desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa y en período de prueba de la entidad, correspondiente al segundo semestre de la vigencia 2025 y su evaluación definitiva, así como el seguimiento a la concertación de compromisos para la vigencia 2026.

3. MARCO NORMATIVO

El análisis se fundamenta en las siguientes disposiciones:

- Ley 909 de 2004, que regula el empleo público y la carrera administrativa.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Acuerdo 617 de 2018 de la CNSC, mediante el cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Lineamientos y directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente informe se realizó:

- Revisión de la matriz consolidada de seguimiento del proceso EDL.
- Validación de la información registrada en el aplicativo EDL.
- Análisis de fechas de concertación, evaluación y estados del proceso.
- Identificación de novedades administrativas y técnicas.

5. RESULTADOS GENERALES

Del análisis de la información se evidencian los siguientes aspectos:

- La entidad cuenta con un número total de 16 servidores evaluables, incluyendo funcionarios de carrera administrativa y en período de prueba.
- Se evidencia un alto nivel de cumplimiento en la concertación de compromisos laborales, registrados en el aplicativo EDL.
- Las evaluaciones parciales y definitivas del periodo evaluado han sido registradas en su mayoría dentro de los tiempos establecidos por la CNSC.

No obstante, el cumplimiento no alcanza el 100%, debido a situaciones particulares asociadas a novedades administrativas y técnicas.

6. ANÁLISIS DE LA CONCERTACIÓN DE COMPROMISOS

La concertación de compromisos laborales se desarrolló conforme a los lineamientos del Acuerdo 617 de 2018, evidenciando:

- Definición de compromisos funcionales y comportamentales alineados a los objetivos institucionales.
- Participación activa entre evaluador y evaluado en la mayoría de los casos.
- Registro oportuno en el aplicativo EDL.

7. ANÁLISIS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En cuanto al proceso de evaluación del desempeño laboral, se evidenció:

- Aplicación de evaluaciones parciales y definitivas conforme a la normativa vigente.

- Registro de resultados en el aplicativo EDL.
- Uso de criterios objetivos basados en compromisos previamente concertados.

Situaciones relevantes:

- Casos en los que el aplicativo presenta fallas técnicas en la generación de reportes PDF.
- Funcionarios en condiciones administrativas especiales (ej. período de prueba, encargos), lo cual impacta el desarrollo del proceso.

8. HALLAZGOS RELEVANTES

Del análisis integral se identifican los siguientes hallazgos:

- Debilidades en el control de tiempos para la concertación y evaluación.
- Dependencia del aplicativo EDL, el cual presenta fallas técnicas que afectan la trazabilidad documental.

9. GESTIÓN ADELANTADA

La Subdirección Administrativa y Financiera ha implementado acciones para mitigar las situaciones identificadas:

- Seguimiento permanente al cumplimiento del cronograma EDL.
- Acompañamiento técnico a evaluadores y funcionarios.
- Reporte de incidencias técnicas ante la CNSC.
- Socialización de lineamientos y reiteración de obligaciones normativas.

10. RECOMENDACIONES

- Fortalecer los controles internos sobre el cumplimiento de los tiempos del proceso EDL.
- Implementar mecanismos de validación previa de la información registrada en el aplicativo.
- Capacitar continuamente a evaluadores en normativa y uso del sistema EDL.
- Documentar de manera formal todas las situaciones excepcionales.
- Establecer alertas tempranas para evitar incumplimientos.

- MEDICION DE CLIMA LABORAL

En aras de dar cumplimiento al Plan Institucional de Bienestar- PIB, se adelantó gestión con prestadores de servicios, para realizar la **Medición de Clima Organizacional** y el Diagnostico de Cultura Organizacional de la Entidad, para lo cual, se presentó propuesta de Comfenalco y PersoCaribe, y actualmente estamos en la etapa de planeación para dar inicios.



El día 22 de diciembre se llevó a cabo la medición de clima laboral dirigida al personal de planta de la entidad, mediante la actividad denominada “Conexión Total: Clima y Cultura”.

Este ejercicio permitió recopilar información cualitativa y cuantitativa sobre la percepción de los servidores públicos en aspectos clave como el liderazgo, la comunicación interna, las relaciones interpersonales, el reconocimiento, las condiciones laborales y la apropiación de la cultura organizacional. La participación de los funcionarios facilitó la identificación de fortalezas institucionales, así como de oportunidades de mejora en el entorno laboral.

En términos de impacto, la medición de clima laboral se consolida como una herramienta estratégica para la toma de decisiones, al proporcionar insumos que permiten orientar acciones de intervención en el marco del Plan Institucional de Bienestar, el fortalecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano y la mejora continua del desempeño organizacional. Asimismo, contribuye al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la motivación laboral y la construcción de una cultura organizacional basada en la confianza, la transparencia y el trabajo en equipo.

 Manga, 4ta Av. cll 28 #27-05 Edf. Seaport - Centro Empresarial

 **(057) 605 6421 316**

 **www.epacartagena.gov.co**

 **atencionalciudadano@epacartagena.gov.co**

Como resultado, se generan conclusiones orientadas a la necesidad de continuar promoviendo espacios de comunicación efectiva, fortalecer las prácticas de liderazgo, implementar estrategias de reconocimiento y consolidar acciones que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y personal. Lo anterior permitirá avanzar hacia un ambiente laboral más saludable, productivo e incluyente, en coherencia con los principios de MIPG y la generación de valor público.

CONCLUSIÓN

La gestión del talento humano durante la vigencia evaluada evidenció avances significativos en la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, a través de la ejecución articulada de acciones relacionadas con la provisión del empleo público, el fortalecimiento de competencias mediante el Plan Institucional de Capacitación, la promoción del bienestar laboral, la medición del clima organizacional y la aplicación del Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral.

De igual forma, se destacan los esfuerzos orientados a la inclusión y equidad en el acceso al empleo público, mediante la vinculación de personas con discapacidad y jóvenes, en cumplimiento de la normativa vigente, así como el fortalecimiento de los procesos de inducción y reinducción que favorecen la integración y desempeño de los servidores públicos.

En conjunto, estas acciones han contribuido al mejoramiento del desempeño institucional, al fortalecimiento de la cultura organizacional y a la generación de valor público. No obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con el seguimiento oportuno, la optimización de procesos y la gestión de herramientas tecnológicas, que permitirán consolidar una gestión del talento humano más eficiente, estratégica y alineada con los objetivos institucionales.