

# mipg

modelo integrado  
de planeación  
y gestión

INFORME DE GESTIÓN 2025



ESTABLECIMIENTO  
PÚBLICO  
AMBIENTAL

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL - EPA CARTAGENA  
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

AÑO 2025

*Ángel Díaz Rhenals*  
Asesor Externo OAP



## **INTRODUCCIÓN**

El Departamento Administrativo de Función Pública ha definido en el manual operativo de MIPG que, el Modelo 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.

En virtud de lo anterior, es importante precisar que, El Decreto 1083 de 2015, Decreto único del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual surge de la integración de los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad en un solo Sistema de Gestión, y de la articulación de este con el Sistema de Control Interno. Por lo cual, en adelante, este Sistema de Gestión brindará las orientaciones para que, las entidades que se encuentran bajo el ámbito de aplicación de MIPG generen resultados de cara a las necesidades de los grupos de valor y ciudadanía en general.

En cuanto a su operación, El Modelo Integrado de Planeación y Gestión se compone de 7 dimensiones que a su vez contiene diferentes políticas, denominadas políticas de gestión y desempeño, las cuales, garantizan el fortalecimiento de la gestión en las entidades desde el enfoque estratégico, hasta la obtención de resultados que apunten al cumplimiento de las metas propuestas en los planes de desarrollo. Así mismo, anualmente el DAFP realiza la Medición del Desempeño Institucional, través del Formulario Único de Reporte y Avance a la Gestión – FURAG, para determinar el estado de las políticas de Gestión y Desempeño en las entidades de acuerdo con los criterios de MIPG y el Sistema de Control Interno implementado a través del Modelo Estándar de Control Interno MECI.

Con base en lo anterior y atendiendo lo establecido en la planeación estratégica de este Establecimiento Público Ambiental, desde esta Oficina Asesora de planeación se presenta el avance de las actividades que marcaron un avance durante el periodo evaluado:

### **ACTIVIDADES ESTRATEGICAS**

#### **1. Formulación del Plan de trabajo de MIPG – 2024**

Se formuló el plan de trabajo para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, durante la vigencia 2025 y fue aprobado por el Jefe de la Oficina Asesora de Planeación en su calidad de Secretario Técnico del Comité

Institucional de Gestión y Desempeño y responsable de la operación de los sistemas de gestión de acuerdo con lo contenido en el Manual de funciones de la entidad.

## 2. Formulación, aprobación y publicación de los Planes estratégicos

Se formularon y aprobaron los 12 planes estratégicos e institucionales en reunión del Comité institucional de gestión y desempeño y fueron publicados en el sitio web de la entidad en concordancia con lo establecido en el decreto 612 de 2018.

### 2025

Documentos relacionados

- Programa de Transparencia y Etica Publica – PTEP 2025 (version transicion)
- Plan Estratégico Mapa de Riesgos de Corrupcion por Procesos-EPA-2025-Version-1
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones – PETI
- Plan de Seguridad y Privacidad de la Información
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan Anual de Vacantes y Previsión del Recurso Humano
- Plan Anual de Adquisiciones – Actualización
- Plan Anual de Adquisiciones
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Institucional de Archivos de la Entidad- Pinar
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información

## 3. Designación de los líderes de las políticas de gestión y desempeño

Desde la Oficina Asesora de Planeación se solicitó la designación por parte de la Alta Dirección de los líderes de las Políticas de Gestión y Desempeño con el propósito de garantizar la adecuado implementación de MIPG en la vigencia 2025.

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL - EPACARTAGENA LIDERES DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO				
DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA DE GESTIÓN		LIDER POR POLITICA	RESPONSABLE POR POLITICA
TALENTO HUMANO	1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Laura González	SAF
	2	Integridad	Laura González	
PLANEACIÓN	3	Planeación Institucional	Ángel Díaz Claudia Puerta Kelly Villalobos	OAP

	4	Compra y Contratación Pública	SAF - OAJ - OAP	SAF - OAJ - OAP
<b>GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS</b>	5	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	Claudia Puerta Ángel Díaz	OAP
	6	Gobierno Digital	Julio Pérez	OAP
	7	Seguridad Digital	Julio Pérez	OAP
	8	Defensa Jurídica	Karina Bonilla	OAJ
	9	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Yuliana Guete Ángel Díaz	SIEA - OAP
	10	Servicio al ciudadano	Maryenni Contreras Lilia Montes	SEC. PRIVADA - SAF
	11	Racionalización de Trámites	Yasel Torres	SAF
<b>EVALUACIÓN PARA RESULTADOS</b>	12	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Claudia Puerta Kelly Villalobos	OAP
<b>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN</b>	13	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	Julio Pérez Ángel Díaz	OAP
	14	Gestión Documental	Yasel Torres	SAF
<b>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b>	15	Gestión del Conocimiento	María Isabel Guarín	STDS - SIEA - OAP
<b>CONTROL INTERNO</b>	16	Control Interno	Héctor Montes	CONTROL INTERNO

#### **4. Diligenciamiento del Formulario único de Reporte y Avance a la Gestión – FURAG 2023**

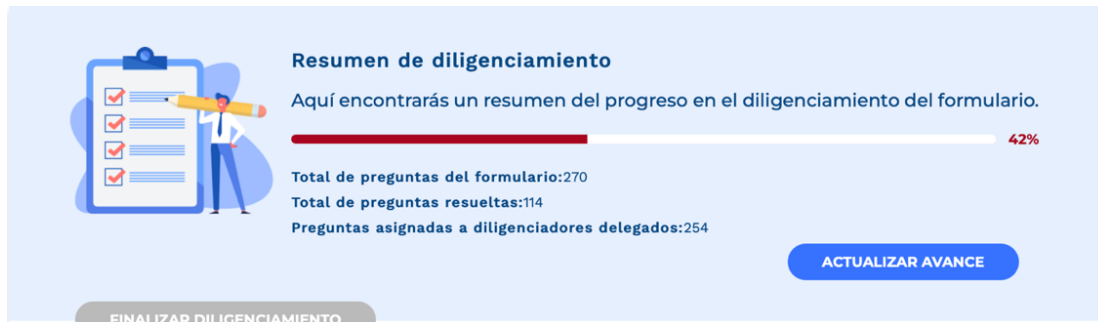
De acuerdo a lo establecido en el Manual Operativo para la implementación de MIPG, la Medición del Desempeño Institucional - MDI que se realiza a través del FURAG anualmente, con el propósito de tener información detallada y en tiempo real sobre el estado de la implementación de cada política de MIPG.

Para el desarrollo del diligenciamiento del FURAG, la Oficina Asesora de Planeación elaboró el cronograma para acompañar a los diferentes gestores y/o líderes de las

políticas de gestión y desempeño, asignando las preguntas que previamente se identificaron en el formulario suministrado por el DAFP, tal como se evidencia a continuación.

ESTABLECIMIENTO PÚBLICO AMBIENTAL EPA CARTAGENA								
DESARROLLO AGENDA DILIGENCIAMIENTO FURAG - VIGENCIA 2024								
DIMENSIÓN OPERATIVA	POLÍTICA DE GESTIÓN	PREGUNTAS DEL FORMULARIO		FECHA APLICACIÓN	HORARIO	LÍDER DE LA POLÍTICA	RESPONSABLE	APOYO OAP
		Desde	Hasta					
TALENTO HUMANO	1 Gestión Estratégica del Talento Humano	30	57	miércoles 26 marzo	2:00 pm - 5:00 Pm	Laura González	SAF	Ángel Díaz
	INF - Gestión Estratégica del Talento Humano	409	435	miércoles 26 marzo		Laura González		Ángel Díaz
	2 Integridad	58	70	jueves 27 marzo		Laura González		Kelly Villalobos
PLANEACIÓN	3 Planeación Institucional	8	14	viernes 28 marzo	2:00 pm - 5:00 Pm	Ángel Díaz Claudia Puerta Kelly Villalobos	OAP	Ángel Díaz
	4 Compras y Contratación Pública	15	29	lunes 31 marzo	2:00 pm - 5:00 Pm	OAJ - SAF	OAJ - SAF	Kelly Villalobos
GESTIÓN CON VALORES PARA RESULTADOS	5 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	71	89	Martes 1 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Ángel Díaz Claudia Puerta Kelly Villalobos	OAP	Ángel Díaz
	6 Gobierno Digital	90	154	Miércoles 2 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Julio Pérez		Kelly Villalobos
	7 Seguridad Digital	155	176	Jueves 3 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Julio Pérez		Ángel Díaz
	8 Defensa jurídica	177	205	Viernes 4 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Carlos Tribiño	OAJ	Kelly Villalobos
	9 Servicio al ciudadano	206	224	lunes 7 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Maryeni Lilia Montes	Sec. Privada - SAF	Ángel Díaz
	10 Racionalización de Trámites	225	253	martes 8 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Yasel Torres	SAF	Kelly Villalobos
EVALUACIÓN PARA RESULTADOS	11 Participación Ciudadana en la Gestión Pública	254	270	miércoles 9 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Yuliana Guete	SIEA - OAP - STDS	Ángel Díaz
	12 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	271	286	jueves 10 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Claudia Puerta Kelly Villalobos	OAP	Kelly Villalobos
INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	13 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	287	319	viernes 11 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Julio Pérez Ángel Díaz	OAP	Ángel Díaz
	14 Gestión Documental	320	347	lunes 14 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Yasel Torres	SAF	Kelly Villalobos
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	15 Gestión del Conocimiento	348	371	martes 15 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Maria Isabel	STDS - OAP - SIEA	Ángel Díaz
CONTROL INTERNO	16 Control Interno	372	408	Miércoles 16 abril	2:00 pm - 5:00 Pm	Héctor Montes	OACI	Kelly Villalobos
Verificación de la información y evidencias				Lunes 21 - miércoles 23 abril	-----	Ángel Díaz	OAP	
Verificación y cargue de la información				Miércoles 23 abril	-----	Ángel Díaz	OAP	

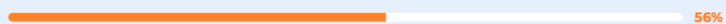
De acuerdo con la agenda programada, se desarrollaron las reuniones con los líderes de las políticas designados por la Alta dirección avanzando en el diligenciamiento en concordancia con lo previsto, tal como se evidencia a continuación:





### Resumen de diligenciamiento

Aquí encontrarás un resumen del progreso en el diligenciamiento del formulario.



Total de preguntas del formulario:288  
Total de preguntas resueltas:164  
Preguntas asignadas a diligenciadores delegados:270

ACTUALIZAR AVANCE



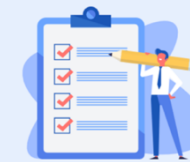
### Resumen de diligenciamiento

Aquí encontrarás un resumen del progreso en el diligenciamiento del formulario.



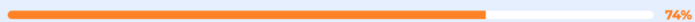
Total de preguntas del formulario:294  
Total de preguntas resueltas:187  
Preguntas asignadas a diligenciadores delegados:319

ACTUALIZAR AVANCE



### Resumen de diligenciamiento

Aquí encontrarás un resumen del progreso en el diligenciamiento del formulario.



Total de preguntas del formulario:305  
Total de preguntas resueltas:226  
Preguntas asignadas a diligenciadores delegados:319

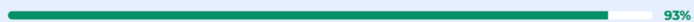
ACTUALIZAR AVANCE

FINALIZAR DILIGENCIAMIENTO



### Resumen de diligenciamiento

Aquí encontrarás un resumen del progreso en el diligenciamiento del formulario.



Total de preguntas del formulario:351  
Total de preguntas resueltas:331  
Preguntas asignadas a diligenciadores delegados:360

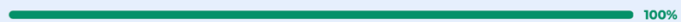
ACTUALIZAR AVANCE

FINALIZAR DILIGENCIAMIENTO



### Resumen de diligenciamiento

Aquí encontrarás un resumen del progreso en el diligenciamiento del formulario.



Total de preguntas del formulario:364  
Total de preguntas resueltas:364  
Preguntas asignadas a diligenciadores delegados:360

ACTUALIZAR AVANCE

FINALIZAR DILIGENCIAMIENTO

En atención a lo anterior, a continuación se evidencia el certificado que expide el Departamento Administrativo de Función Pública, como garantía del cumplimiento del diligenciamiento del FURAG, en el marco de la Medición del Desempeño Institucional.

## Certificado de diligenciamiento

Vigencia 2024



### El Departamento Administrativo de la Función Pública

#### CERTIFICA

Que se ha diligenciado la información a través del aplicativo FURAG, con las siguientes condiciones:

**ENTIDAD:** ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL - CARTAGENA

**DEPARTAMENTO:** Bolívar

**MUNICIPIO:** CARTAGENA DE INDIAS

**TIPO DE FORMULARIO:** MIPG

**ROL DILIGENCIADOR:** Jefe de planeación

**NOMBRE DILIGENCIADOR:** Rafael Antonio Escudero Aguirre con C.C No.73136281

**HABILITADO DESDE – HASTA:** 14/03/2025 - 23/04/2025

**VIGENCIA REPORTADA:** 2024

**NIVEL DILIGENCIAMIENTO:** Completo

En constancia se firma,

**LUZ DAIFENIS ARANGO RIVERA**

Dirección de Gestión y Desempeño Institucional



**Url:** <http://furag.funcionpublica.gov.co/furag/#/reportes/verificar-certificado/9c4022bc-fdba-4217-91d8-bb2a74918efa>

Fecha de impresión: 23/04/2025

Hora: 12:12

Página 1 / 1

Igualmente, resulta importante precisar que, 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. Por lo tanto, se espera que los resultados de la evaluación reflejen el esfuerzo de la entidad durante el año 2024 para mejorar la gestión institucional.

<b>ANÁLISIS DEL DILIGENCIAMIENTO DEL FURAG ESTABLECIMIENTO PUBLICO AMBIENTAL - EPA CARTAGENA</b>			
<b>POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO</b>	<b>OPORTUNIDADES DE MEJORA DERIVADAS DEL FURAG (2024)</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>LIDER DESIGNADO</b>
Gestión Estratégica del Talento Humano	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar en el Plan Estrategico de Talento Humano las siguientes actividades:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingreso al empleo público de personas con discapacidad - cumplimiento Decreto 2011 de 2017</li> <li>- Ingreso al empleo público de jóvenes entre los 18 y 28 años - cumplimiento Decreto 2365 de 2019 y Ley 2214 de 2022</li> <li>- Programa de desvinculación asistida</li> </ul> </li> <li>2. Adelantar un estudio que soporte la ampliación de la planra de personal</li> <li>3. Registrar al 100% a las personas vinculadas en el SIGEP frebnte a los cargos de personal aprobada por norma.</li> <li>4. Realizar el ejercicio de Inducción y reinducción en los terminos normados por la ley</li> <li>5. Realizar los acuerdos de gestión por parte de los gerentes publicos</li> <li>6. Actualizar el Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.</li> <li>7. Actualizar el Plan Institucional de Bienestar acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026</li> <li>8. Realizar medición del clima organizacional</li> <li>9. Realizar el diagnostico del Clima organizacional de la entidad</li> <li>10. Proomover el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016.</li> </ol>	SAF	Laura González
Integridad	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consultar la encuesta de percepción del Desempeño Institucional del Departamento Nacional de Estadística - DANE, lineamientos internacionales - OCDE, Naciones Unidas, entre otros</li> <li>2. Incorporar en el proceso de inducción el curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesto por Función Pública</li> <li>3. Desarrollar las actividades propuestas en la caja de herramientas dispuesta por Función Pública a los servidores y contratistas</li> <li>4. Llevar a cabo el seguimiento y control a la gestión de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones</li> <li>5. Revisar las denuncias sobre hechos de corrupción asociados a conflictos de intereses recibidas a través del canal de PQRSD y de los canales internos dispuestos por la entidad con el fin de redireccionarlas según el procedimiento adoptado</li> <li>6. Implementar mecanismos preventivos frente a potenciales conflictos de intereses</li> <li>7. Usar los análisis de las declaraciones de conflictos de intereses, impedimentos y recusaciones como insumo para mejorar el procedimiento establecido</li> </ol>		Laura González

Planeación Institucional	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar las características de sus grupos de valor y grupos de interés (transversal)</li> <li>2. Actualizar los lineamientos para la gestión del riesgo (Política Institucional para la Administración del Riesgo)</li> <li>3. Fortalecer la integración del Plan de Acción de la entidad con los planes estratégicos e institucionales, incluido el PIGA.</li> <li>4. Revisar y evaluar la necesidad de actualizar el acto administrativo mediante el cual se adopta MIPG en la entidad.</li> <li>5. Documentar las acciones adelantadas por la entidad, para implementar una gestión institucional sostenible como: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Promueve e incentiva hábitos para la reducción del consumo energético</li> <li>- Imparte lineamientos para desarrollar compras públicas sostenibles y compras públicas socialmente responsables</li> <li>- Promueve el uso de archivos digitales reduciendo el uso de papel</li> <li>- Promueve la reducción del volumen de residuos generados, la reutilización de residuos y el reciclaje</li> <li>- Previene impactos ambientales negativos derivados del cumplimiento de sus funciones y desarrollo de competencias</li> <li>- Desarrolla actividades de capacitación o sensibilización a los servidores de la entidad para la adecuada gestión ambiental en el desarrollo de sus funciones</li> <li>- Aplica modelos de autogestión de la huella de carbono o incorpora en su planeación estratégica prácticas y lineamientos que conlleven al carbono neutralidad</li> <li>- Otras ¿cuáles?</li> </ul> </li> </ol>	OAP	Claudia Puerta Kelly Villalobos Ángel Díaz
Compra y Contratación Pública	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Usar documentos TIPO adoptados por la Agencia Nacional de Contratación Pública</li> <li>2. Evaluar la posibilidad de configurar flujos de aprobación para los siguientes: creación del proceso, publicación del proceso, modificaciones / adendas, apertura de ofertas, evaluación de ofertas, revisión del contrato y plan de pagos</li> <li>3. Realizar el cierre en secop de los contratos gestionados durante cada vigencia</li> <li>4. Revisar la posibilidad de adquirir bienes, servicios u obras de proveedores de economía popular (microempresas, juntas de acción comunal, organizaciones étnicas, empresas, emprendimientos y organizaciones de mujeres, etc.)</li> </ol>	SAF - OAJ - OAP	
Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar la alineación de los procesos con la nueva plataforma estratégica de EPA adoptada en el año 2024.</li> <li>2. Adelantar acciones orientadas al rediseño institucional (esta actividad se creuntra en el plan dde acción)</li> </ol>	OAP	Claudia puerta

<p>Gobierno Digital</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incluir las siguientes actividades de innovación basadas en el enfoque experimental haciendo uso de las TIC <ol style="list-style-type: none"> <li>a. formulación y prueba de hipótesis, validación y ensayos de alternativas de solución (prototipos), antes de su implementación como "solución final"</li> <li>b. Participación en actividades externas a la entidad con enfoque experimental, por ejemplo: espacios de cocreación, capacitaciones, redes de conocimiento</li> </ol> </li> <li>2. Establecer de alianzas con grupos de interés (ciudadanía, sociedad civil, academia, sector privado y sector público) para aplicar el enfoque experimental en sus iniciativas o proyecto haciendo uso de las TIC</li> <li>3. Llevar a cabo acciones de innovación pública digital con alianzas con otros actores o de laboratorios propios de innovación para la gestión de recursos o sponsor, obtención de apoyo técnico, y en la participación en redes de conocimiento o en comunidades de práctica</li> <li>4. Obtener beneficios de alianzas con otros actores o laboratorios de innovación para experimentar el desarrollo de soluciones a retos a través del uso de las TIC, tales como el fortalecimiento de las capacidades en los servidores públicos de la entidad (como cursos, diplomados, certificaciones, etc), Apoyo técnico para abordar los proyectos o iniciativas de la entidad o desarrollo colaborativo para la solución de retos públicos y la Identificación de actores relevantes en el ecosistema de la innovación pública digital</li> <li>5. Utilizar Inteligencia artificial, el internet de las cosas o Tecnologías de desintermediación, DLT (Distributed Ledger Technology) como cadena de bloques (Blockchain) o contratos inteligentes, entre otros, para desarrollar procesos de innovación pública digital</li> <li>6. Analizar las barreras que se encuentran en la entidad para el desarrollo de iniciativas de innovación pública digital</li> <li>7. Implementar el modelo de gestión de proyectos de TI (mgpti)</li> <li>8. Asignar los roles necesarios para implementar el proceso de Arquitectura Empresarial en la Entidad</li> <li>9. Definir y utilizar un repositorio para almacenar los productos generados en el proceso de Arquitectura Empresarial</li> <li>10. Definir un catálogo de servicios de TI</li> <li>11. Hacer seguimiento a los procesos asociados a la gestión y gobierno de TI mediante indicadores de eficiencia y eficacia</li> <li>12. Desarrollar e implementar una estrategia de uso y apropiación de tecnologías actuales y emergentes, por ejemplo: blockchain (cadena de bloques), inteligencia artificial, internet de las cosas (IoT), automatización robótica de procesos</li> <li>13. Consolidó el conocimiento y las lecciones aprendidas del área de TI</li> <li>14. Implementar plan de diagnóstico, plan de direccionamiento IPv6 y Plan de contingencias IPv6</li> <li>15. Implementar actividades de las fases 2 y 3 del modelo de adopción IPv6</li> <li>16. Reportar en la herramienta de seguimiento habilitada por el Ministerio TIC (<a href="https://micrositios.mintic.gov.co/ipv6/control/app/login.php">https://micrositios.mintic.gov.co/ipv6/control/app/login.php</a>) el avance en la adopción de IPv6</li> <li>17. Participar en la generación de Acuerdo Marco de Precios</li> <li>18. Capacitar Grupos de valor e interés (ciudadanía, sector privado, sociedad civil, academia, otras entidades públicas) en temáticas de la Política de Gobierno Digital durante la vigencia 2024</li> </ol>	<p>OAP</p>
-------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------

Seguridad Digital	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Designar un responsable de la seguridad digital de la planta de personal</li> <li>2. Aumentar el porcentaje total asignado a la Seguridad Digital (Ciberseguridad), para la protección de los datos digitales en la entidad (Costos de personal, herramientas, IPS/IDS, firewall, Antivirus, EDR, servidores, sistemas, licencias etc.)</li> <li>3. Documentar e implementar los procedimientos para copias de respaldo y de restauración.</li> <li>4. Realizar pruebas de respaldo a las copias de seguridad de la información de los aplicativos misionales, estratégicos, soporte y de mejora, de manera programada</li> <li>5. Realizar pruebas de recuperación de información y continuidad de los sistemas de información críticos</li> <li>6. Realizar análisis de vulnerabilidades de seguridad a los activos de información a su infraestructura On Premise</li> <li>7. Realizar análisis de vulnerabilidades de seguridad a los activos de información de su infraestructura en Nube Pública/Privada</li> </ol>	OAP	
Defensa Jurídica	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formular directrices o lineamientos de conciliación en por lo menos 1 de las 10 causas de mayor probabilidad de pérdida</li> <li>2. Adoptar una metodología para el cálculo de la provisión contable</li> <li>3. Contar con un programa de capacitación y actualización para las personas que intervienen en la defensa jurídica</li> <li>4. Procurar que las personas que intervienen en la defensa jurídica de la entidad se encuentren registradas en la comunidad jurídica del conocimiento de la ANDJE</li> <li>5. Procurar que las personas que intervienen en la defensa jurídica de la entidad participaron activamente en las capacitaciones programadas por la Comunidad Jurídica del Conocimiento de la ANDJE</li> <li>6. Procurar que las personas que intervienen en la defensa jurídica de la entidad se certifiquen en el Diplomado de la ANDJE y la ESAP</li> <li>7. Procurar que las personas que intervienen en la defensa jurídica de la entidad se certifiquen en al menos dos cursos virtuales de la Comunidad Jurídica del Conocimiento</li> <li>8. Disminuir el número de sentencias falladas en contra de la entidad</li> </ol>	OAJ	
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Diseñar la estrategia Anual de participación ciudadana (Evaluar la posibilidad de diseñar un procedimiento pareo que sea medible)</li> <li>2. Diseñar en conjunto con la OAP y la Dirección General las acciones orientadas al ejercicio de Rendición de Cuentas, en el marco del PTEP.</li> <li>3. Identificar las características de sus grupos de valor y grupos de interés (transversal)</li> </ol>	SIEA - OAP	

<p>Servicio al ciudadano</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar el PTEP (en todo el ciclo) de acuerdo con los lineamientos del anexo técnico del decreto 1122 de 2024.</li> <li>2. Realizar la adecuación y adaptación de contenidos en manuales, procesos, procedimientos y protocolos, en el marco de las acciones de lenguaje claro, comprensible e incluyente</li> <li>3. Diseño de formatos, plantillas y respuestas tipo a PQRSDF de las ciudadanías en lenguaje claro, comprensible e incluyente</li> <li>4. Identificar las características de sus grupos de valor y grupos de interés (transversal)</li> <li>5. Diseñó incentivos y estímulos para exaltar el desempeño de servidores y contratistas en los escenarios de relacionamiento con la ciudadanía</li> <li>6. Desarrolló acciones de promoción del Código de Integridad y cultura de servicio, en el marco de las acciones de fortalecimiento del talento humano para el relacionamiento con la ciudadanía.</li> <li>7. Actualizar y simplificar los procesos, procedimientos y protocolos de servicio para fortalecer el relacionamiento con los grupos de valor</li> <li>8. desarrollo o participación en jornadas itinerantes o alternativas de relacionamiento con las ciudadanías</li> <li>9. Diseño de instrumento de evaluación del servicio al ciudadano y medición de la experiencia ciudadana.</li> <li>10. Facilitar el acceso a las instalaciones e infraestructura física a la entidad a través del uso de Señalización inclusiva</li> </ol>	<p>SEC. PRIVADA - SAF</p>	
<p>Racionalización de Tramites</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Procurar que el total de los trámites realizados en la entidad e inscritos en SUIT, se realicen totalmente en línea</li> <li>2. Definir cuántas consultas de acceso a información pública requiere interoperatividad con otras entidades y trabajar en su estructuración</li> <li>3. Identificar cuántos de los documentos resultantes de los trámites se pueden incluir a la carpeta ciudadana digital</li> <li>4. Desarrollar acciones para simplificar o mejorar los trámites ofrecidos por la entidad y registrarlas en SUIT</li> <li>5. Implementar acciones de racionalización de trámites</li> <li>6. Registrar trimestralmente en el SUIT los datos de operación de trámites</li> <li>7. Difundir los resultados de la documentación y sistematización de las buenas prácticas con sus grupos de valor y usuarios interesados para gestionar la mejora continua de la política de simplificación, racionalización y estandarización de trámites</li> </ol>	<p>SAF</p>	

<p>Gestión Documental</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar diagnóstico integral de la Gestión Documental y Administración de Archivos</li> <li>2. Vincular personal de planta en la gestión documental conforme a las competencias específicas contempladas en la Resolución 629 de 2018 de Función Pública</li> <li>3. Inventariar la documento de sus archivos de gestión en el FUID</li> <li>4. Inventariar la documento de sus archivos central en el FUID</li> <li>5. Elaborar, aprobar, convalidar e implementar las TVD</li> <li>6. Adoptar decisiones a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño o Comité de Archivo, que permitan la implementación de los Programas de conservación preventiva</li> <li>7. seguimiento y control de los riesgos asociados a la conservación de los documentos y archivos, en el Programa de Prevención de Emergencias y Atención de Desastre</li> <li>8. Definir esquemas de validación y metadatos, para los documentos electrónicos en los procesos, procedimientos, trámites o servicios automatizados</li> <li>9. Elaborar el Modelo de Requisitos para la Gestión de Documentos Electrónicos</li> <li>10. Parametrizó el Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo (SGDEA) a partir del Modelo de Requisitos para la Gestión de Documentos Electrónicos</li> <li>11. Implementar un SGDEA de acuerdo con el Modelo de Requisitos para la Gestión de Documentos Electrónico</li> <li>12. Generar acciones para la identificación de documentos de carácter histórico</li> <li>13. Adoptar decisiones a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño o Comité de Archivo, que permitan la implementación del Plan de Preservación Digital a Largo Plazo</li> <li>14. Realizar seguimiento y control de los riesgos asociados a la preservación digital a largo plazo de los documentos, identificados en el diagnóstico</li> </ol>	<p>SAF</p>	
---------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------	--

Posterior al ejercicio del FURAG, desde la Oficina Asesora de Planeación se convocó una reunión con los líderes de las políticas de gestión y desempeño para socializar las acciones de mejora que se identificaron en el marco de la medición del desempeño institucional, en lo tocante a las acciones que no se pudieron evidenciar toda vez que no se ejecutaron en la vigencia evaluada (2024), dando lugar al diseño de las acciones de mejoras para cada una de las políticas que operan en el modelo y que se encuentran bajo el resorte del Establecimiento Ambiental.

### **RESULTADOS FURAG (2024)**

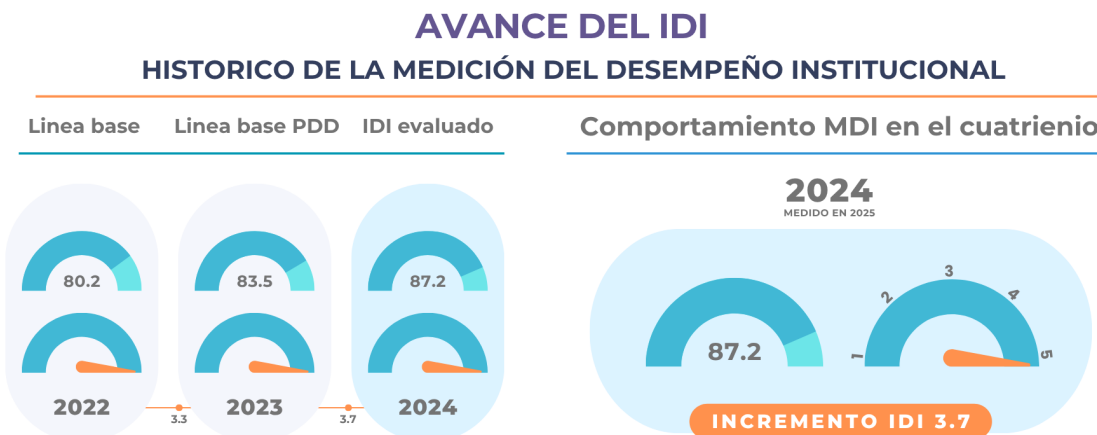
La Medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que busca medir anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial bajo los criterios y estructura temática del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como también el avance del 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.<sup>1</sup>

## 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 Pública contiene dos graficas que hacen referencia a los resultados generales frente al desempeño institucional de cada entidad.



Fuente: Diseño propio, datos de IDI EPA

La ilustración indica que, de acuerdo con los resultados que la entidad obtuvo en el Índice de desempeño institucional, representado en el valor superior, en la parte derecha de la gráfica, son directamente proporcionales con su ubicación en

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

términos de quintiles, como se evidencia en los valores (de 1 a 5) en la parte inferior de la imagen.

De igual forma, teniendo en cuenta que la administración distrital adoptó un nuevo Plan de desarrollo, los resultados que obtuvo la entidad comprenden el primer puntaje en el marco del nuevo plan de desarrollo y por ende en el nuevo plan de acción de este Establecimiento Público Ambiental, tal como se puede observar en la siguiente imagen:

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 evaluación de la vigencia 2022 no guardaron comparación con los puntajes históricos, estableciéndose como la nueva línea base para la medición del desempeño Institucional - IDI.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la medición del desempeño institucional que realizó el Departamento Administrativo de Función Pública correspondiente a la vigencia 2024, el Establecimiento Público Ambiental EPA, obtuvo un puntaje de 87,2, aumentando en 3.7 puntos de acuerdo con los resultados de la evaluación inmediatamente anterior, donde se obtuvo un IDI de 83.5.

Este último resultado ha permitido que el EPA se ubique muy por encima del promedio del grupo par (71.0), donde se convocan aproximadamente 240 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 (80.2) en el año 2022 (primera evaluación realizada por DAFP) situándose entre las entidades con menor índice a nivel nacional, para obtener un puntaje de (83.5) en el año 2023 y finalmente ubicarse sobre la franja de los (87.2) en la última medición realizada en la presente anualidad sobre la gestión de 2024. Esto 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.

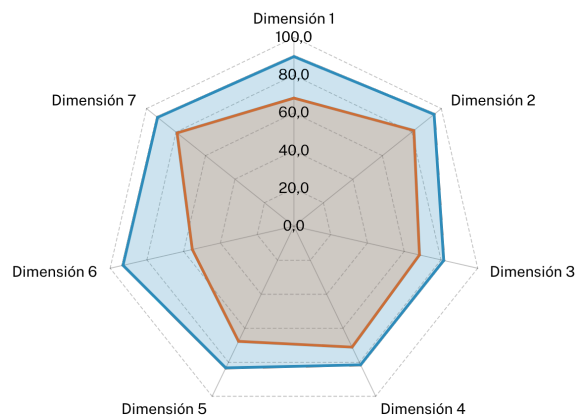
En términos históricos el EPA ha logrado situarse en el 5to quintil, lo cual la calificó entre el 20% de entidades con los mejores puntajes de desempeño institucional en el orden nacional por 3 años seguidos para la presente medición, conquistando nuevamente su posición dentro de las entidades con mejores Índices de Desempeño Institucional.

De otro lado, teniendo en cuenta la meta que la Administración Central consignó en el actual Plan de Desarrollo “Cartagena ciudad de derechos 2024-2027” en torno a la Medición del Desempeño Institucional, la cual está orientada a aumentar el IDI en 88.9, respecto a la línea base de la evaluación del año 2022 que se realizó en el año 2023; El Establecimiento Público Ambiental logró aumentar 3.7 puntos para conseguir una puntuación actual de (87.2) puntos, consiguiendo un avance acumulado de 7 puntos a partir del dato que se tomó como línea base en el año 2023, que fue de (80.2)

Así las cosas, El Establecimiento Público Ambiental se encuentra en la búsqueda de alcanzar la meta del IDI 88.9, para lo cual es necesario completar 1.7 puntos en las siguientes evaluaciones. Esta meta está articulada con el Plan de Desarrollo “Cartagena ciudad de derechos” y se encuentra contenida en la Línea Estratégica Innovación Pública y Participación Ciudadana, Impulsor: MIPG y Gobierno en Línea, Programa Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Hasta el momento, el establecimiento logró una puntuación en la última medición de 87.2. Sin embargo, es necesario seguir trabajando para alcanzar los objetivos y metas trazadas en el Plan de acción. Es importante mencionar que el establecimiento se compromete a seguir trabajando para mejorar la gestión y alcanzar la meta del IDI 88.9.

### **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).



Fuente: MDI – Función Pública

Los resultados del Índice de Desempeño Institucional - IDI del Establecimiento Público Ambiental EPA Cartagena para las 7 dimensiones del MIPG reflejan un desempeño sólido en varias áreas clave, aunque también indican oportunidades de mejora.

### **TALENTO HUMANO**

Puntaje EPA: 89,9 | Promedio grupo par: 67,9 | Brecha frente a la excelencia: 10,1 puntos

El puntaje refleja una gestión madura en torno al desarrollo del talento humano, lo cual es clave para consolidar una cultura de servicio, compromiso ético y alto desempeño. No obstante, aún hay margen para mejorar en todo lo relacionado con la gestión del desarrollo del funcionario público, por lo cual, alcanzar los 100 puntos implicaría una evolución del modelo de gestión humana hacia la transformación cultural sostenida.

### **DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO**

Puntaje EPA: 95,1 | Promedio grupo par: 81,4 | Brecha frente a la excelencia: 4,9 puntos

Este resultado muestra una clara fortaleza en la articulación del direccionamiento estratégico con el Plan de Desarrollo Distrital y los planes institucionales. Sin embargo, para cerrar completamente la brecha hacia la excelencia, es necesario consolidar mecanismos de revisión estratégica permanente, evaluar con mayor profundidad la alineación operativa de los procesos y fortalecer los mecanismos de participación incidente de la ciudadanía en la definición de prioridades institucionales.

### **GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS**

Puntaje EPA: 81,5 | Promedio grupo par: 68,3 | Brecha frente a la excelencia: 18,5 puntos

Aunque el desempeño es superior al promedio, se evidencia una distancia importante respecto a la calificación máxima de referencia. Esto sugiere que aún hay desafíos en la articulación del direccionamiento estratégico con esta dimensión, toda vez que, es en esta dimensión donde se entregan los productos en el marco de la cadena de valor.

## **EVALUACIÓN DE RESULTADOS**

Puntaje EPA: 81,5 | Promedio grupo par: 71,1 | Brecha frente a la excelencia: 18,5 puntos

La entidad ha consolidado mecanismos de evaluación, pero la brecha frente a la excelencia sigue siendo significativa. Alcanzar el puntaje máximo exigirá una integración más efectiva de la evaluación con los procesos de planificación, mayor uso de herramientas analíticas para el aprendizaje organizacional y retroalimentación activa desde los grupos de valor. También se debe asegurar que las lecciones aprendidas se traduzcan en decisiones visibles y trazables.

## **INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

Puntaje EPA: 83,3 | Promedio grupo par: 67,7 | Brecha frente a la excelencia: 16,7 puntos

El puntaje refleja avances en la gestión de la información institucional y en los canales de comunicación interna y externa. No obstante, persisten oportunidades de mejora en cuanto al uso estratégico de la información para la toma de decisiones, la apropiación ciudadana de los datos abiertos y el fortalecimiento de las narrativas institucionales que comuniquen claramente el impacto de la gestión pública.

## **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Puntaje EPA: 93,0 | Promedio grupo par: 55,3 | Brecha frente a la excelencia: 7,0 puntos

Si bien el resultado ubica al EPA como líder en esta dimensión, aún existe un margen de mejora para alcanzar un sistema de gestión del conocimiento plenamente integrado, automatizado y proactivo. Para ello, se debe robustecer la inteligencia institucional, promover comunidades de práctica internas, y asegurar que los aprendizajes se incorporen en tiempo real a los procesos de toma de decisiones. Además, es clave institucionalizar la cultura del aprendizaje permanente.

## **CONTROL INTERNO**

Puntaje EPA: 92,5 | Promedio grupo par: 79,3 | Brecha frente a la excelencia: 7,5 puntos

La entidad cuenta con un sistema de control interno fuerte, preventivo y orientado al mejoramiento, pero para lograr el nivel máximo, se debe profundizar la articulación entre las líneas de defensa, optimizar la gestión del riesgo por procesos y fortalecer la función pedagógica del control en todos los niveles. También es

necesario mejorar la trazabilidad entre hallazgos, acciones correctivas y resultados sostenibles.

## **INDICES POR POLITICA DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO**

La puntuación acumulada por parte de cada una de las Políticas de Gestión y Desempeño evidencia el avance histórico en torno al esfuerzo de la entidad por dar pasos firmes en el fortalecimiento de la gestión institucional. Así mismo, es importante resaltar que, a diferencia de otras entidades, en la última evaluación del FURAG a este Establecimiento Público Ambiental se le tuvo en cuenta 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, y para el presente ejercicio se evaluó por segundo año consecutivo la política de Compras y Contratación Pública, quedando por fuera de la evaluación la política de defensa jurídica. A continuación se presente un breve análisis del comportamiento de las políticas de gestión y desempeño que operan en EPA, teniendo en cuenta los resultados históricos del FURAG:

Entre las evaluaciones correspondientes a las vigencias 2022 y 2024, el Establecimiento Público Ambiental (EPA) Cartagena ha mostrado avances importantes en varias de las políticas de gestión y desempeño, consolidando su madurez institucional en áreas estratégicas. Sin embargo, al comparar 2023 con 2024, se observan algunos retrocesos puntuales que ameritan análisis, ya que podrían afectar la sostenibilidad del progreso logrado.

La política de Talento Humano, por ejemplo, aunque mantiene un nivel alto (88,1 en 2024), muestra un descenso frente al 2023 (90,2), lo cual indica que, aunque la tendencia general desde 2022 (88,5) es de estabilidad, existe un debilitamiento reciente que debe examinarse en cuanto a clima laboral, alineación de perfiles y gestión del desempeño. Una situación similar ocurre con Participación Ciudadana, que tras alcanzar su punto más alto en 2023 con 94,5, baja en 2024 a 90,9, una diferencia que, aunque no crítica, podría reflejar disminución en la intensidad o efectividad de los espacios de participación institucional.

Transparencia también presenta una tendencia decreciente sostenida: de 90,3 (2022) a 88,7 (2023) y luego a 87,0 (2024), lo que evidencia un proceso de deterioro paulatino en prácticas de acceso a la información pública, publicación de datos o gobernanza abierta. La política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional cae de 86,0 a 81,5 entre 2023 y 2024, lo cual refuerza la hipótesis de que no se están cerrando adecuadamente los ciclos de mejora continua, o que los planes de mejoramiento institucional no están teniendo impacto sostenible.

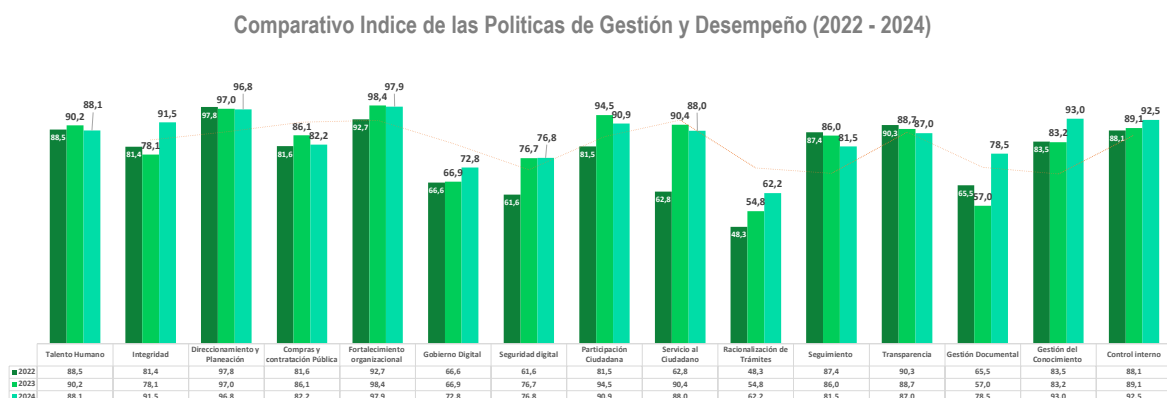
De igual forma, Compras y Contratación Pública, que había mejorado en 2023 hasta 86,1, desciende en 2024 a 82,2, lo que podría reflejar desafíos operativos o dificultades de planeación contractual. Aunque el comportamiento general desde 2022 es positivo (81,6 - 82,2), la caída reciente debe ser atendida por su impacto transversal en los procesos de soporte.

En contraste, políticas como Integridad, Gestión Documental, Racionalización de Trámites y Gestión del Conocimiento no solo han crecido entre 2022 y 2024, sino que también siguieron mejorando entre 2023 y 2024, lo cual evidencia un esfuerzo sostenido y consistente en cerrar brechas estructurales. En particular:

- Integridad sube de 78,1 (2023) a 91,5 (2024).
- Gestión Documental pasa de 57,0 a 78,5.
- Gestión del Conocimiento, de 83,2 a 93,0.

Este comportamiento destaca buenas prácticas institucionales en políticas que históricamente presentaban desempeño medio o bajo, y sugiere que la inversión técnica en estas áreas está dando frutos medibles.

Por su parte, Dirección Estratégica y Fortalecimiento Organizacional se mantienen en rangos sobresalientes durante todo el periodo (2022–2024), aunque con una leve tendencia a la baja en el último año, lo que podría responder más a factores de ajuste en los mecanismos de medición que a un debilitamiento real.



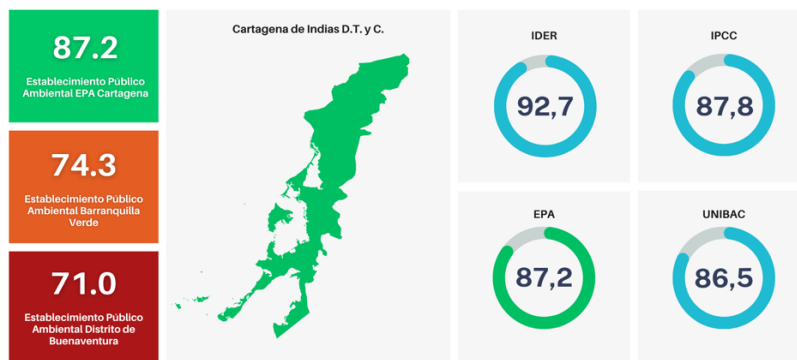
Fuente: Diseño propio – datos del IDI del EPA

En este orden de ideas, de acuerdo con los resultados emitidos por el DAFP a través del Furag, para la vigencia 2023, el Establecimiento Público Ambiental obtuvo un puntaje de 87.2. Superando el promedio de su grupo por en 16.2 puntos,

conservando su posición dentro del 20% de entidades con mayor puntaje a nivel nacional dentro de su grupo par.

Con este puntaje, el EPA obtuvo una excelente calificación desde la versión del Furag en el año 2022, donde su calificación fue de 80,2. con un incremento en el IDI de 7 puntos, alcanzando un puntaje de 87.2, y ubicándose por encima de sus homólogos en Barranquilla y Buenaventura, y de las entidades del distrito, se encuentra dentro de las mejores tres calificadas.

#### COMPARATIVO ENTRE GRUPO PAR Y CIUDAD



Fuente: Diseño propio – MDI - MIPG

Atentamente,

**ANGEL DE JESÚS DIAZ RHENALS**

**CC. 1.143.332.187 de Cartagena**

3017707512 – angeldiaz\_31@hotmail.com

Administrador de Empresas

Especialista en Gestión Pública