PAIPA S.A. E.S.P.

Red Vital

INFORME DE RESULTADOS FURAG VIGENCIA 2025

TABLA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN 3

2 OBJETIVOS 4

2.1 Objetivo Principal 4

2.2 Objetivos Específicos 4

3 MARCO LEGAL 5

4 ÍNDICE DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO FURAG 6

4.1 DOCUMENTACIÓN DE DILIGENCIA 6

5 Informe de Resultados 7

6 ANÁLISIS DE RESULTADOS FURAG VIGENCIA 2025 8

7 Índice de Desempeño Institucional (IDI) 10

8 ANÁLISIS POR POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO 10

9 CONCLUSIONES 12

10 ÍNDICE DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (2018-2025) 14

Km 1 Vía Francisco Montaña / Código Postal 150444
Números de Contacto: +(57) 320 8587785 – 320 8585284
Correo electrónico: redvital@paipa-boyaca.gov.co / sig@redvitalpaipa.com
Página Web: www.redvitalpaipasaesp.com

1 INTRODUCCIÓN

El FURAG (Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión) es una herramienta creada para evaluar y monitorear la gestión y el desempeño de las entidades públicas en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este instrumento, administrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), recopila información sobre el avance de las políticas de gestión y desempeño institucional, permitiendo mejorar la toma de decisiones y promover la eficiencia en el sector público.

El FURAG (Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión) está dirigido a las entidades y organismos que conforman la administración pública en Colombia, con el propósito de evaluar su desempeño y fortalecer la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Teniendo en cuenta lo anterior, la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P. para la Vigencia 2025 a través del liderazgo de la Dependencia de Sistema Integrado de Gestión, realizó la socialización para los responsables de cada uno de las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO PRINCIPAL

Evaluar y monitorear el desempeño de la Empresa de Servicios Públicos Domiciliarios Red Vital Paipa S.A. E.S.P. para la vigencia 2025, en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el fin de identificar oportunidades de mejora, garantizar la eficiencia en la gestión institucional y promover el cumplimiento de las políticas públicas orientadas a beneficiar a los ciudadanos.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Evaluar el avance en la implementación de las políticas de gestión y desempeño del MIPG en las entidades públicas.

- Detectar debilidades en la gestión institucional y proponer estrategias de mejora continua.

- Garantizar la rendición de cuentas: Proveer datos que permitan a las entidades informar a los ciudadanos y a los organismos de control sobre el cumplimiento de sus objetivos y el uso eficiente de los recursos públicos.

Km 1 Vía Francisco Montaña / Código Postal 150444
Números de Contacto: +(57) 320 8587785 – 320 8585284
Correo electrónico: redvital@paipa-boyaca.gov.co / sig@redvitalpaipa.com
Página Web: www.redvitalpaipasaesp.com

3 MARCO LEGAL

Decreto 1499 de 2017 El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Es el marco de referencia para gestionar y mejorar el desempeño de las entidades públicas en el país. Este modelo tiene como objetivo alinear los planes estratégicos, operativos y de calidad de las entidades, promoviendo una administración eficiente, transparente y orientada a resultados que satisfagan las necesidades de los ciudadanos.
Norma Técnica Colombiana NTC ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad	Es una norma internacional que especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad (SGC), aplicable a organizaciones de cualquier tipo y tamaño. Su objetivo principal es ayudar a las organizaciones a asegurar que sus productos y servicios cumplan consistentemente con los requisitos del cliente y las regulaciones aplicables, buscando así mejorar la satisfacción del cliente y la eficiencia operativa.
Capítulo 9 Numerales 9.1.1	Generalidades La organización debe determinar: a) qué necesita seguimiento y medición; b) los métodos de seguimiento, medición, análisis y evaluación necesarios para asegurar resultados válidos; c) cuándo se deben llevar a cabo el seguimiento y la medición. d) cuándo se deben analizar y evaluar los resultados del seguimiento y la medición. La organización debe evaluar el desempeño y la eficacia del sistema de gestión de la calidad. La organización debe conservar la información documentada apropiada como evidencia de los resultados.
Capítulo 9 Numerales 9.1.3	9.1.3 Análisis y evaluación La organización debe analizar y evaluar los datos y la información apropiados que surgen por el seguimiento y la medición. Los resultados del análisis deben utilizarse para evaluar: a) la conformidad de los productos y servicios; b) el grado de satisfacción del cliente; c) el desempeño y la eficacia del sistema de gestión de la calidad; d) si lo planificado se ha implementado de forma eficaz; e) la eficacia de las acciones tomadas para abordar los riesgos y oportunidades; f) el desempeño de los proveedores externos; g) la necesidad de mejoras en el sistema de gestión de la calidad. NOTA Los métodos para analizar los datos pueden incluir técnicas estadísticas.

4 ÍNDICE DE MEDICIÓN DE DESEMPEÑO FURAG

4.1 DOCUMENTACIÓN DE DILIGENCIA

Certificado de diligenciamiento

Vigencia 2025

Función Pública | Furag

El Departamento Administrativo de la Función Pública

CERTIFICA

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

ENTIDAD: EMPRESA DE SERVICIOS PUBLICOS RED VITAL PAIPA S.A.

DEPARTAMENTO: Boyacá

MUNICIPIO: PAIPA

TIPO DE FORMULARIO: MIPG

ROL DILIGENCIADOR: Jefe de planeación

NOMBRE DILIGENCIADOR: Andrew Masami Asakura Garcia con **C.C No.**1053605825

HABILITADO DESDE – HASTA: 01/03/2026 - 14/04/2026

VIGENCIA REPORTADA: 2025

NIVEL DILIGENCIAMIENTO: Completo

En constancia se firma,



LUZ DAIFENIS ARANGO RIVERA

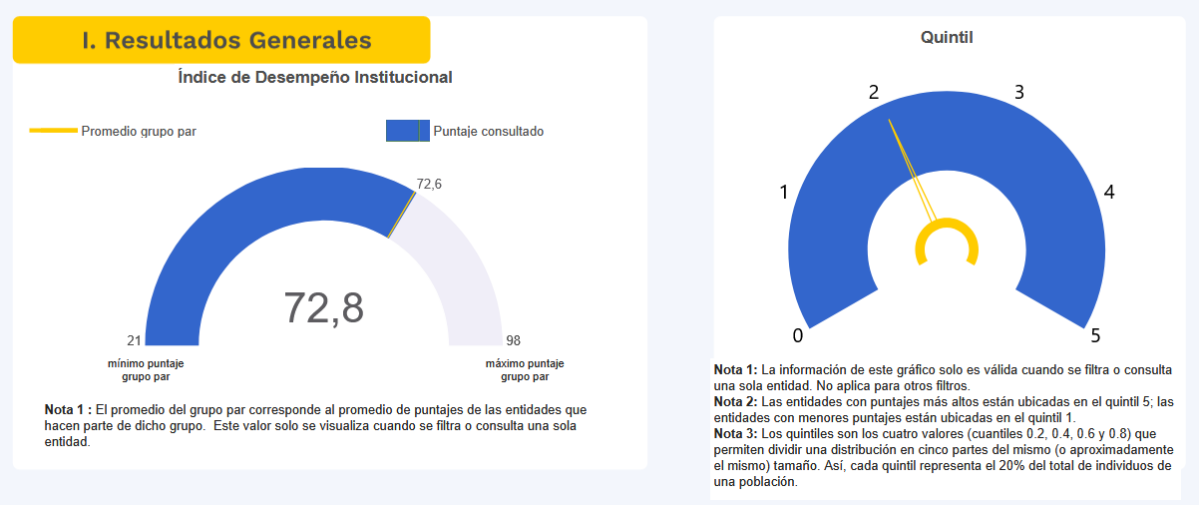
Dirección de Gestión y Desempeño Institucional

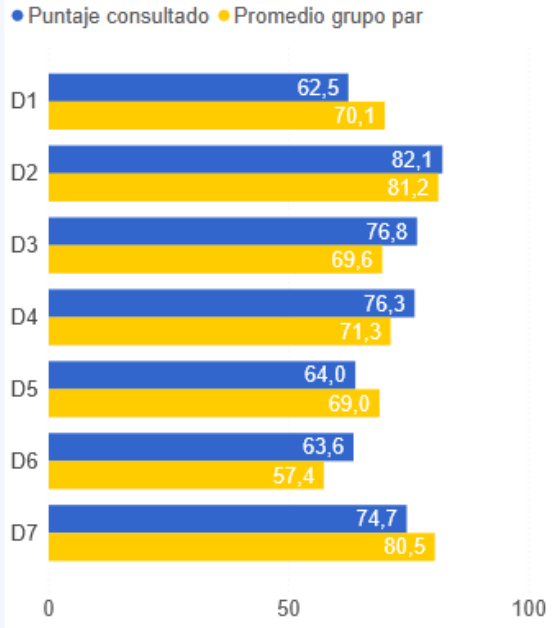
Url: http://furag.funcionpublica.gov.co/furag/#/reportes/verificar-certificado/9d7df556-81ba-467f-bd28-01e84b05cf6b

Fecha de impresión: 09/04/2026 Hora: 09:20 Página 1 / 1

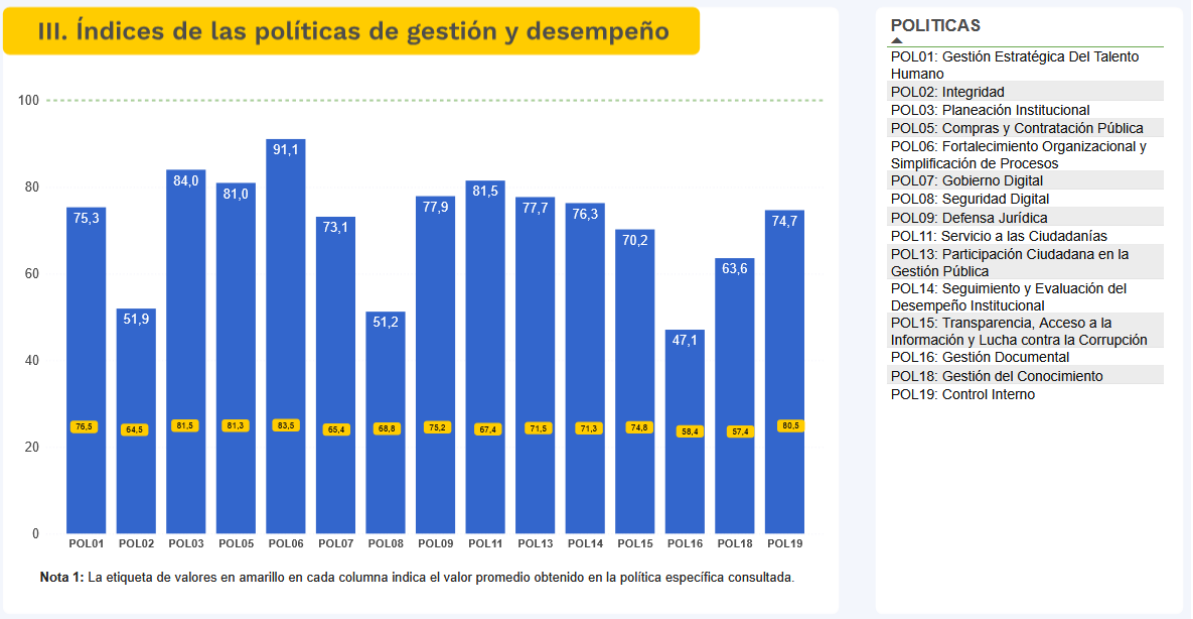
Carrera 6 No. 12-62, Bogotá D.C., Colombia/**Teléfono:** 7395656 / **Fax:** / 7395657 / **Línea gratuita:** 018000 917 770 / **Código Postal:** 111711
www.funcionpublica.gov.co / eva@funcionpublica.gov.co

5 INFORME DE RESULTADOS





Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	62,5
D2: Direccionamiento y Planeación	82,1
D3: Gestión para Resultados	76,8
D4: Evaluación de Resultados	76,3
D5: Información y Comunicación	64,0
D6: Gestión del Conocimiento	63,6
D7: Control Interno	74,7



6 ANÁLISIS DE RESULTADOS FURAG VIGENCIA 2025

DIMENSIÓN	COMPARATIVO RESULTADOS 2025	COMPARATIVO RESULTADO 2024	ÍNDICE DE OSCILACIÓN
D1. Talento Humano	62.5	67.7	Disminuyó 5.2
D2. Direccionamiento Estratégico y Planeación	82.1	73.4	Aumentó 8.7
D3. Gestión con Valores para Resultados	76.8	61.0	Aumento 15.8
D4. Evaluación de Resultados	76.3	62.5	Aumento 13.8
D5. Información y Comunicación	64.0	56.4	Aumento 7.6
D6. Gestión del Conocimiento	63.6	72.0	Disminuyó 8.4
D7. Control Interno	74.7	74.7	Estable

El análisis comparativo de los resultados por dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) evidencia un comportamiento favorable para la vigencia 2025, en la cual cinco (5) de las siete (7) dimensiones evaluadas presentaron incrementos respecto a la vigencia 2024, una (1) permaneció estable y dos (2) registraron disminuciones, lo que permite identificar tanto fortalezas como oportunidades de mejora para la gestión institucional.

La dimensión Gestión con Valores para Resultados (D3) presentó el mayor crecimiento, al pasar de 61,0 puntos en 2024 a 76,8 puntos en 2025, con un incremento de 15,8 puntos. Este resultado evidencia avances significativos en la implementación de los procesos orientados a la generación de valor público, el fortalecimiento de la prestación de los servicios y la gestión institucional enfocada en resultados.

Asimismo, la dimensión Evaluación de Resultados (D4) registró un aumento de 13,8 puntos, pasando de 62,5 a 76,3 puntos, reflejando un fortalecimiento en los mecanismos de seguimiento, medición, evaluación del desempeño institucional y toma de decisiones basada en resultados.

La dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación (D2) alcanzó 82,1 puntos, convirtiéndose en la de mayor calificación obtenida por la entidad. Frente a la vigencia anterior presentó un incremento de 8,7 puntos, lo que evidencia la consolidación de los procesos de planeación institucional, articulación estratégica y seguimiento a los objetivos organizacionales.

Por su parte, la dimensión Información y Comunicación (D5) mejoró 7,6 puntos, pasando de 56,4 a 64,0, mostrando avances en la gestión de la información institucional, los mecanismos de comunicación y el fortalecimiento de los procesos asociados al manejo de la información.

En contraste, la dimensión Talento Humano (D1) presentó una disminución de 5,2 puntos, al pasar de 67,7 a 62,5 puntos, situación que sugiere la necesidad de fortalecer aspectos relacionados con la gestión estratégica del talento humano, el desarrollo de competencias, el bienestar laboral, la capacitación y la evaluación del desempeño de los servidores públicos.

La mayor disminución se presentó en la dimensión Gestión del Conocimiento y la Innovación (D6), la cual descendió 8,4 puntos, pasando de 72,0 a 63,6 puntos. Este comportamiento evidencia oportunidades de mejora en la gestión, transferencia y apropiación del conocimiento institucional, así como en la implementación de estrategias que promuevan la innovación, la documentación de buenas prácticas y el aprendizaje organizacional.

Finalmente, la dimensión Control Interno (D7) mantuvo un resultado de 74,7 puntos, sin presentar variaciones respecto a la vigencia 2024. Este comportamiento refleja estabilidad en la implementación del Sistema de Control Interno, aunque también indica la necesidad de continuar desarrollando acciones de mejora que permitan incrementar su nivel de madurez y contribuir al fortalecimiento del desempeño institucional.

7 ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (IDI)

Índice de Desempeño Institucional (IDI)	2025	2024
Puntaje consultado	72.8	65.3
Promedio del grupo par	72.6	66.5

En la vigencia 2025, la entidad obtuvo un Índice de Desempeño Institucional (IDI) de 72,8 puntos, lo que representa un incremento de 7,5 puntos respecto al resultado obtenido en 2024 (65,3). Este comportamiento evidencia un fortalecimiento en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), reflejando avances en la gestión institucional, la planeación, el seguimiento, el control y la mejora continua de los procesos.

Al comparar el resultado con el promedio del grupo par, se observa que la entidad alcanzó un desempeño de 72,8 puntos, ubicándose 0,2 puntos por encima del promedio de las entidades con características similares (72,6). Este resultado demuestra que el desempeño institucional no solo mejoró frente al año anterior, sino que también superó el promedio de referencia, consolidando una posición competitiva dentro de su grupo.

8 ANÁLISIS POR POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

Código	Política	Índice Red Vital Paipa S.A. E.S.P.	Promedio Territorial
POL01	Gestión Estratégica del Talento Humano	**75,3**	**76,5**
POL02	Integridad	**51,9**	**64,5**
POL03	Planeación Institucional	**84,0**	**81,5**
POL05	Compras y Contratación Pública	**81,0**	**81,3**
POL06	Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	**91,1**	**83,5**
POL07	Gobierno Digital	**73,1**	**65,4**
POL08	Seguridad Digital	**51,2**	**68,8**
POL09	Defensa Jurídica	**77,9**	**75,2**
POL11	Servicio a las Ciudadanías	**81,5**	**67,4**
POL13	Participación Ciudadana en la Gestión Pública	**77,7**	**71,5**
POL14	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	**76,3**	**71,3**
POL15	Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción	**70,2**	**74,8**
POL16	Gestión Documental	**47,1**	**58,4**
POL18	Gestión del Conocimiento	**63,6**	**57,4**
POL19	Control Interno	**74,7**	**80,5**

El análisis de los resultados por políticas de gestión y desempeño evidencia que Red Vital Paipa S.A. E.S.P. obtuvo un comportamiento favorable en la mayoría de las políticas

evaluadas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), superando el promedio territorial en 10 de las 15 políticas analizadas. Esto demuestra un nivel importante de madurez institucional y el fortalecimiento de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

La política con el mejor desempeño fue Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos (POL06), con un puntaje de 91,1, superando en 7,6 puntos el promedio territorial (83,5). Este resultado evidencia avances en la estandarización de procesos, la gestión por procesos, la mejora continua y el fortalecimiento de la estructura organizacional.

En Planeación Institucional (POL03) la entidad alcanzó 84,0 puntos, ubicándose 2,5 puntos por encima del promedio territorial (81,5), lo que refleja una adecuada articulación entre la planeación estratégica, los planes institucionales y el seguimiento a los objetivos organizacionales.

Las políticas de Servicio a las Ciudadanías (POL11) con 81,5 puntos, Participación Ciudadana en la Gestión Pública (POL13) con 77,7, Defensa Jurídica (POL09) con 77,9, Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional (POL14) con 76,3, Gestión Estratégica del Talento Humano (POL01) con 75,3 y Gobierno Digital (POL07) con 73,1, también registran resultados superiores al promedio territorial, evidenciando avances en la orientación al ciudadano, la gestión del talento humano, el fortalecimiento institucional, el uso de tecnologías de la información y los mecanismos de seguimiento y evaluación.

De igual manera, Gestión del Conocimiento (POL18) obtuvo 63,6 puntos, superando el promedio territorial de 57,4, lo que indica que la entidad ha iniciado procesos de apropiación y transferencia del conocimiento institucional, aunque aún existen oportunidades para consolidar esta política.

Por otra parte, algunas políticas presentaron resultados inferiores al promedio territorial. Compras y Contratación Pública (POL05) obtuvo 81,0 puntos, ubicándose apenas 0,3 puntos por debajo del promedio territorial (81,3), diferencia que puede considerarse poco significativa y que evidencia un desempeño competitivo.

Las principales oportunidades de mejora se concentran en Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción (POL15), con 70,2 puntos, frente a un promedio territorial de 74,8.

Las políticas que registraron los menores resultados y sobre las cuales se hace necesario formular e implementar un Plan de Acción durante la presente vigencia corresponden a Integridad (POL02), con 51,9 puntos frente al promedio territorial de 64,5; Seguridad Digital (POL08), con 51,2 puntos frente a 68,8; y Gestión Documental (POL16), que obtuvo el menor desempeño con 47,1 puntos, ubicándose 11,3 puntos por debajo del

promedio territorial (58,4). Estos resultados evidencian oportunidades de mejora en aspectos relacionados con el fortalecimiento de la cultura de integridad y ética pública, la implementación de controles para la gestión de riesgos de seguridad de la información, y la consolidación de la gestión documental conforme a la normativa archivística vigente.

Observaciones:

- Puntaje bajo: POL16 (Gestión Documental) con 47.1 — área importante para intervención. Para la vigencia 2025, se realizó mejora continua, sin embargo, se debe intervenir para seguir disminuyendo las recomendaciones. Se debe fortalecer con la intervención de las áreas de Archivo y Subgerencia General Administrativa, con la Oficina de Sistema Integrado de Gestión (Seguimiento y Verificación del Modelo de Gestión por Procesos) y la Oficina de Control Interno de Gestión (Auditor Líder).

- Puntaje bajo: POL02 (Integridad) con 51.9 — área importante para intervención. Se debe fortalecer la política con la intervención del área de Talento Humano, con la Oficina de Sistema Integrado de Gestión (Seguimiento y Verificación del Modelo de Gestión por Procesos) y la Oficina de Control Interno de Gestión (Auditor Líder).

- Puntaje bajo: POL08 (Seguridad Digital) con 51.2 — área importante para intervención. Se debe fortalecer la política con la intervención del área de Sistemas y Comunicaciones, con la Oficina de Sistema Integrado de Gestión) y la Oficina de Control Interno de Gestión (Auditor Líder).

9 CONCLUSIONES

La Entidad presenta un desempeño institucional sobresaliente en general.

Se destacan los altos puntajes:

- Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos (POL06)
- Planeación Institucional (POL03)
- Servicio a las Ciudadanías (POL11)

Se debe PLAN DE ACCIÓN MIPG para las respectivas políticas:

- Gestión Documental (POL16)
- Seguridad Digital (POL08)
- Integridad (POL02)

Con base en los resultados obtenidos en la medición del Índice de Desempeño Institucional (IDI) 2025, se concluye que Red Vital Paipa S.A. E.S.P. presenta un desempeño institucional favorable, evidenciado en un puntaje de 72,8, superior al obtenido en la vigencia anterior (65,3) y ligeramente por encima del promedio de su grupo par (72,6). Este resultado refleja el compromiso de la Alta Dirección y de los líderes de proceso con el fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la mejora continua del Sistema Integrado de Gestión.

Se destacan los resultados obtenidos en las políticas de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos (POL06), Planeación Institucional (POL03) y Servicio a las Ciudadanías (POL11), las cuales evidencian avances en la gestión por procesos, el direccionamiento estratégico y la orientación hacia la satisfacción de los usuarios y demás grupos de interés.

No obstante, el análisis también identifica oportunidades de mejora en las políticas de Gestión Documental (POL16), Seguridad Digital (POL08) e Integridad (POL02), las cuales registraron los puntajes más bajos de la evaluación. En consecuencia, desde el Sistema Integrado de Gestión (SIG) se formulará e implementará un Plan de Acción MIPG para la presente vigencia, orientado al cierre de las brechas identificadas mediante actividades específicas, responsables, cronogramas e indicadores de seguimiento, con el propósito de fortalecer la gestión documental conforme a la normativa archivística, consolidar la seguridad de la información y promover la cultura de integridad y ética pública.

10 ÍNDICE DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL (2018-2025)

Resultado Año	Talento Humano	Integridad	Planeación Institucional	Gestión Presupuestal y eficiencia del gasto público	Compras y Contratación
2018	52.9	48.1	47.5	-	-
2019	55.3	44.5	40.8	-	-
2020	56.9	43.7	44.3	-	-
2021	64.6	53	51.8.	-	-
2022	74.6	26.8	68.2	-	83.3
2023	71.5	30.2	71.1	-	-
2024	70.6	65	73.8	-	79.2
2025	**75.3**	**51.9**	**84**	**-**	**81**

Política de Fortalecimiento Institucional y Simplificación de Procesos	Gobierno Digital	Seguridad Digital	Defensa jurídica	Mejora Normativa
58.6	49.8	-	-	-
59	54.3	50.7	47.9	-
50.4	44.1	40	65	-
59.7	47.7	48.2	41.5	-
77.3	43.8	45.5	15.8	-
92.2	46.2	27.1	45	-
98.4	58.8	42.	74.7	-
91.1	**73.1**	**51.2**	**77.9**	**-**

Servicio al ciudadano	Racionalización de trámites	Participación ciudadana en la gestión pública	Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
53.6	-	49.1	58.7	49.5
46.5	-	49.3	40.3	50.7
44.9	-	42.5	42.4	46.8
53.8	-	49.1	52.8	53
46.4	-	55	55.9	47.3
45.5	-	55.9	75	63.6
59.4	-	57.3	62.5	69.9
81.5	**-**	**77.7**	**76.3**	**70.2**

Km 1 Vía Francisco Montaña / Código Postal 150444
Números de Contacto: +(57) 320 8587785 – 320 8585284
Correo electrónico: redvital@paipa-boyaca.gov.co / sig@redvitalpaipa.com
Página Web: www.redvitalpaipasaesp.com

Administración de Archivos y Gestión Documental	Información Estadística	Gestión del Conocimiento y la Innovación	Control Interno	ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL
-	-	-	46.5	51.4
56.6	-	40.3	43.1	45.3
50.1	-	49.7	42.2	44.2
54	-	59.2	51.1	52.6
36.4	-	60.3	49.1	53.4
33.8	-	33	69	58.6
32	-	72	74.7	65.3
47.1	**-**	**63.6**	**74.7**	**72.8**

Se firma a los catorce (14) días del mes de Julio de 2026.



ANDREW MASAMI ASAKURA GARCIA
Profesional del Sistema Integrado de Gestión

Validación	*Nombre Completo / Empleo*	*Vo.Bo.*
Elaboró	*Andrew Masami Asakura Garcia Profesional SIG*	*AMAG*
Revisó	*Andrew Masami Asakura Garcia Profesional SIG*	
Aprobó	*Andrew Masami Asakura Garcia Profesional SIG*	

No	*Archivado en*
1	*Informes Sistema Integrado de Gestión*

No	*Anexos*	*Folios*

No	*Tipo*	*Gestión Documental (¿A Quién? - Empleo)*