

Anexo Único de la Resolución 124 de 2020



**PROCURADURIA
GENERAL DE LA NACION**

**Marco Técnico del Modelo Integrado de Planeación y
Gestión de la PGN - MIPGN**

2023

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL MIPGN	5
2.1 Marco Teórico	5
2.2 Principios para el Cumplimiento del Modelo	6
2.2.1 Principio de Gobernanza basada en Riesgos	6
2.2.2 Principio de Integración de Capacidades para la Gestión por Resultados	6
2.2.3 Principio de Integración y Unificación en la Gestión.....	7
2.2.4 Principio de Cobertura Territorial	7
2.2.5 Principio de Integración del Ministerio Público	7
2.2.6 Principio de Cooperación Interinstitucional	8
2.2.7 Principio de Integración con la Arquitectura Institucional	8
2.2.8 Principio de Integración con los Sistemas de Gestión.....	8
2.3 Objetivos del MIPGN	9
3. ESTRUCTURA DEL MODELO MIPGN	9
3.1 Institucionalidad.....	9
3.2 Operación.....	10
3.2.1 Dimensiones.....	11
3.2.2 Políticas.....	12
3.2.3 Atributos	14
3.3 Medición	15
4. DIMENSIONES MISIONALES.....	16
4.1 Dimensión de la Gestión de la Prevención - DGP.....	16
4.1.1 Alcance.....	16
4.1.2 Objetivo	17
4.1.3 Políticas de la Dimensión.....	17
4.1.3.1 Política de Defensa y garantía de los derechos fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente – PDD	17
4.1.4 Atributos y capacidades.....	19
4.2 Dimensión de Gestión de Intervención - DGI.....	40

4.2.1 Alcance.....	40
4.2.2 Objetivo	40
4.2.3 Políticas.....	41
4.2.4 Atributos y capacidades.....	41
4.3 Dimensión de la Gestión de la Conciliación -DGC	49
4.3.1 Alcance	49
4.3.2 Objetivo.....	50
4.3.3 Atributos.....	51
4.4 Dimensión de la Gestión Disciplinaria - DGD.....	58
4.4.1 Alcance.....	58
4.4.2 Objetivo	59
4.4.3 Políticas.....	59
4.4.4 Atributos y capacidades.....	59
5. DIMENSIONES OPERACIONALES	64
5.1 Dimensión de Talento Humano	64
5.1.1 Alcance.....	64
5.1.2 Objetivo.....	65
5.1.3 Políticas.....	65
5.1.4 Atributos y Capacidades	66
5.2 Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación	72
5.2.1 Alcance.....	72
5.2.2 Objetivo	72
5.2.3 Políticas.....	72
5.2.4 Atributos y capacidades.....	73
5.3 Dimensión de Gestión con Valores para el Resultado	79
5.3.1 Alcance.....	79
5.3.2 Objetivo	80
5.3.3 Políticas.....	80
5.3.4 Atributos y Capacidades	82
5.4 Dimensión de Evaluación de Resultados.....	93
5.4.1 Alcance.....	93
5.4.2 Objetivo	94

5.4.3 Políticas.....	94
5.4.4. Atributos y capacidades.....	94
5.5 Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	97
5.5.1 Alcance.....	97
5.5.2 Objetivo	97
5.5.3 Políticas.....	97
5.5.4 Atributos y capacidades.....	98
5.6 Dimensión de Información y Comunicación	103
5.6.1 Alcance.....	103
5.6.2 Objetivo	103
5.6.3 Políticas.....	103
5.6.4 Atributos y capacidades.....	104
5.7 Dimensión de control Interno	110
5.7.1 Alcance.....	110
5.7.2 Objetivo	110
5.7.3 Políticas.....	110
5.7.4 Atributos y capacidades.....	111
6. MARCO DE EVALUACIÓN	118
6.1 Enfoque de la metodología	118
6.2 Enfoque de valoración de las preguntas	118
6.3 Niveles de Madurez.....	119
6.4 Formulario e Instrumento de evaluación	121
7. FASES DE IMPLEMENTACIÓN.....	121
7.1 Etapa de Preparación y Alistamiento.....	121
7.2 Etapa de Socialización y Comunicación	121
7.3 Etapa de Formulación y asignación de Roles y Responsabilidades	121
7.4 Etapa de Implementación	121
7.5 Etapa de Evaluación de resultados.....	122

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión adoptado por la Procuraduría General de la Nación – MIPGN es un marco de referencia dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar, controlar y mejorar la gestión de la entidad, con el fin de generar resultados que logren los objetivos institucionales según sus funciones constitucionales y legales, y así satisfacer las necesidades de sus grupos de interés, con integridad y calidad en el servicio prestado a la sociedad, siendo este modelo la base operativa fundamental sobre la cual se debe soportar la gobernanza institucional.

2. ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL MIPGN

2.1 Marco Teórico

El elemento clave de la gobernanza institucional de la Procuraduría General de la Nación gira en torno a los ciudadanos y las comunidades, como entidad de vigilancia y defensora de sus derechos constitucionales. Así, el MIPGN fundamenta su estructura en una visión misional basada en resultados y enfocada al ciudadano, entendiendo que el despliegue y ejecución de sus directrices, implicará acciones y reacciones institucionales que articularán el alcance constitucionalmente previsto para la Institución.

El MIPGN funciona a partir de tres ejes integrados, la institucionalidad determinada por el enfoque y la gobernanza del modelo, la operación, desarrollado en el presente anexo técnico, y la medición, a partir del seguimiento a la implementación de los requerimientos y la evaluación de los resultados.

Esta dinámica amerita que las acciones institucionales que se desarrollen en el marco de MIPGN deben estar orientadas al cumplimiento de las funciones establecidas para la PGN en la Constitución y la ley, para el desarrollo de una gestión y un desempeño institucional que genere valor público, mediante los siguientes logros que enmarcan las responsabilidades misionales:

- Prevenir cualquier vulneración de derechos individuales y colectivos.
- Impedir la afectación, si hay amenaza, a los derechos e intereses colectivos.
- Promover una gestión pública eficiente y transparente.
- Reaccionar a la vulneración tanto de los derechos e intereses afectados, como del orden legal y constitucional de los que es garante constitucional o legal la Procuraduría General de la Nación
- Contribuir al mejoramiento y descongestión de la justicia
- Contribuir a la adecuada y eficiente gestión pública
- Desplegar acciones necesarias para el ejercicio permanente, proactivo y sistemático de la vigilancia y el control del sector público, y así investigar, juzgar y sancionar la conducta oficial que permite, fomenta u ocasiona la vulneración de los derechos e intereses de los que es garante constitucional o legal la Procuraduría General de la Nación
- Impulsar acciones en la órbita de la iniciativa legislativa, cuando resulta pertinente, para anticipar o reaccionar a la vulneración de los derechos de los que es garante constitucional o legal la Procuraduría General de la Nación

La implantación de MIPGN, en consecuencia, debe conducir a la Procuraduría General de la Nación a la adopción y despliegue de una robusta gobernanza institucional, enfocada en resultados, orientada al ciudadano y alineada con sus objetivos al ejercicio de la misión constitucional. Con este propósito, el presente Manual desarrolla los Principios, Dimensiones, Políticas y Atributos que soportan la definición y enfoque de las Directrices.

2.2 Principios para el Cumplimiento del Modelo

Las Dimensiones, Políticas, Atributos y Directrices del Modelo se deben cumplir dando alcance a los principios que se desarrollan a continuación:

2.2.1 Principio de Gobernanza basada en Riesgos

El principio hace imperativo que cualquier amenaza de vulneración a los derechos del ciudadano o de las comunidades que se constituya en el territorio nacional por parte de las autoridades, debe ser objeto del accionar institucional de la PGN, orientada por los objetivos que se le han trazado constitucionalmente en materia de la protección de los derechos humanos y la defensa de los intereses colectivos, de que tratan los numerales 2,3 y 4 del artículo 277 de la Constitución Política.

El MIPGN será el eje e instrumento articulador para que las instancias institucionales puedan contar con mecanismos para la administración del riesgo que incluya la identificación de las amenazas de vulneración y que estas estén debidamente conceptualizadas para que se administren desde el sistema de gestión de riesgos y sus respectivos controles, así como de herramientas de seguimiento para que se asegure y garantice la efectividad preventiva.

2.2.2 Principio de Integración de Capacidades para la Gestión por Resultados

Este principio reconoce que la efectividad de la gobernanza basada en MIPGN debe radicar en la integración de las capacidades para la optimización de resultados que se logren en materia de la gestión de la prevención, eliminación o restitución de las amenazas de vulneración de los derechos y garantías para el ciudadano y su comunidad, por parte de las entidades del estado responsables.

Esto implica que la efectividad de las líneas de acción, los programas y proyectos que se ejecuten deben medirse sobre resultados de eficacia sobre las funciones trazadas en el artículo 277 de la Constitución Política y sus leyes y decretos reglamentarios más que por resultados de eficiencia, si bien ambos criterios son relevantes.

La estructura del MIPGN permite establecer relaciones de causalidad entre las acciones y los resultados. Las acciones se determinan por las directrices que soportan los objetivos de MIPGN y los resultados por las métricas que se deben desarrollar, a partir de las dimensiones, atributos, políticas y directrices del Modelo.

2.2.3 Principio de Integración y Unificación en la Gestión

Este principio impone la necesidad de integrar y unificar las decisiones que promulguen y apliquen diferentes instancias y unidades funcionales, en mandatos institucionales de obligatorio cumplimiento y aplicación en todo el territorio nacional para lograr eficiencia, consistencia y efectividad en el desarrollo de las funciones misionales de la entidad, de que trata el artículo 277 de la Constitución Política y sus leyes y decretos reglamentarios, con estricta sujeción a la naturaleza, eventos y condiciones que hagan posible la capacidad interfuncional del ciclo de control.

MIPGN dota a la entidad de marcos orientadores, objetivos, directrices e instancias de decisión queden aplicar órbitas de acción, comunicación y desarrollo de carácter transversal. De allí se deben derivar proyectos de gestión conjunta de las diversas áreas de gestión, bajo una articulación institucional apoyada en intervenciones integrales (frente al Estado en todos sus niveles) e integradas (entre las órbitas de gestión preventiva, de intervención y disciplinaria).

Este reenfoque de la unificación transversal debe consolidar las fortalezas institucionales y aportar mayor habilidad para el ejercicio oportuno y eficaz de las acciones e iniciativas que aseguren la promoción, el ejercicio y la protección de los derechos, y exigir su cumplimiento a las autoridades competentes.

2.2.4 Principio de Cobertura Territorial

El principio se refiere a que cualquier iniciativa que se desarrolle tome en cuenta la requerida gobernanza territorial sin romper la estructura de las instancias de gobernanza del nivel central, para que se garantice un esquema de decisión – operación efectiva, con servicios homogéneos, oportunos y eficaces para los ciudadanos y las comunidades en todo el territorio nacional.

El MIPGN toma en cuenta la necesidad de garantizar que todos los mecanismos y herramientas institucionales que se apliquen y desarrollen, tengan sin excepción, una acción territorial más efectiva y oportuna, de manera que se asegure una cobertura nacional de los objetivos y resultados trazados para la Procuraduría General de la Nación, de conformidad con las funciones establecidas en el artículo 277 de la Constitución Política.

2.2.5 Principio de Integración del Ministerio Público

En el marco del artículo 275 de la Constitución, incidiendo en el direccionamiento y supervisión de las gestiones de los otros órganos dotados de competencias de Ministerio Público, se asigna al Procurador General de la Nación, por sí o por medio de sus delegados o agentes, la responsabilidad de formular las políticas generales y criterios de intervención en materia de control disciplinario, realizar una vigilancia preventiva, intervenir ante las autoridades administrativas y judiciales y promover la protección y defensa de los derechos humanos.

Con base en esta función, se despliega este principio que busca fortalecer la Institución, a través del MIPGN, de manera que cuente con la capacidad para ejecutar y desplegar la función rectora del Ministerio Público a largo plazo, en el marco del artículo 139 de la Ley 1955 de 2019, mediante

el establecimiento de directrices que desarrollen las funciones de Ministerio Público y se desplieguen en las entidades que integran esta responsabilidad funcional, bajo la suprema dirección del Procurador General de la Nación, conforme con el artículo 118 de la Constitución Política.

2.2.6 Principio de Cooperación Interinstitucional

Este principio se orienta a darle a la PGN, el alcance y visión requerido que le permita desarrollar relaciones interinstitucionales y adoptar estrategias conjuntas que fortalezcan su capacidad de vigilancia y control de la gestión pública que asegure el cumplimiento de las garantías constitucionales, con el apoyo de las demás instituciones que conforman el Ministerio Público y otros Órganos de control, de que trata la Constitución Política.

La cooperación interinstitucional debe permitir disponer de mecanismos de alerta, identificación, control y gestión de riesgos, información y data analítica y estrategias de colaboración armónica para obtener mayores eficiencias de los esfuerzos institucionales para la obtención de información y de acervo probatorio, así como de naturaleza preventiva.

2.2.7 Principio de Integración con la Arquitectura Institucional

Este principio hace imperativo que para la ejecución de los conceptos rectores del Modelo se incorporen los elementos aplicables de la arquitectura institucional, relacionados con la ejecución de los servicios, los procesos, el manejo y seguridad de data e información, los sistemas de información, los servicios de soporte tecnológico y el uso de medios electrónicos, apoyados en tecnología, de manera que optimice, articule y genere impacto en la gestión efectiva de la Procuraduría General de la Nación para el desarrollo sus funciones misionales, de que trata la Constitución y la Ley.

La aplicación de los criterios y condiciones que define la Arquitectura es una garantía de la gestión de la entidad centrada y orientada a servicios, por cuanto le permitirá generar resultados que contribuyan a la construcción de valor público ponderados con la gestión del conocimiento, la innovación, y el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones.

2.2.8 Principio de Integración con los Sistemas de Gestión

Este principio pretende la complementación y articulación de los sistemas de gestión existentes en la entidad, de tal modo que los elementos particulares de cada uno sean incorporados, controlados y medidos, en beneficio de una gobernanza integrada de sus funciones constitucionales y legales.

La integración de los sistemas de gestión asegurará que contribuyan de manera consistente y efectiva con las necesidades y requerimientos del MIPGN. Las instancias de gobierno de cada sistema de gestión estarán articuladas con la gobernanza de MIPGN evitando duplicidad en las instancias de decisión y se garantice, así, el propósito integrador que desarrolla para el apoyar el logro de los objetivos institucionales.

2.3 Objetivos del MIPGN

Los objetivos representan la intención sostenible del MIPGN y se conforman a partir de los requerimientos constitucionales que enmarcan la misión de la Procuraduría General de la Nación y los objetivos definidos por el artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1499 de 2017 mediante el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el sector público, ajustados a las condiciones específicas de la Institución:

- Fortalecer el liderazgo y las competencias del talento humano bajo los principios de la integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados.
- Generar servicios ágiles, simples y flexibles que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos y grupos de interés apoyados en el uso y apropiación de tecnologías integradas e interoperables.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en datos organizados, información estructurada y gestión de conocimiento para la toma de decisiones.
- Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana y grupos de interés, en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas, apoyados en plataformas tecnológicas integradas e interoperables.
- Fortalecer las capacidades institucionales que permitan garantizar derechos constitucionales, combatir la corrupción, defender el patrimonio público y cumplir deberes, para afianzar la confianza ciudadana.

Estos objetivos, por su naturaleza, representan la razón de ser institucional y como tal, tienen el carácter de ser sostenibles a largo plazo, orientando las definiciones y pilares establecidos en el PEI – Plan Estratégico Institucional.

3. ESTRUCTURA DEL MODELO MIPGN

3.1 Institucionalidad

Para alcanzar el propósito fundamental de la Procuraduría General de la Nación, en materia de contar con los elementos y recursos que apoyen el logro de los objetivos del MIPGN, en concordancia con los principios y los objetivos de MIPGN, se establece un marco rector de elementos articulados que orienta las acciones y decisiones institucionales, las cuales requieren adecuadas condiciones para gobernar, gestionar y asegurar los logros y resultados.

En el marco de la Resolución, esta gobernanza del MIPGN se ejercerá por TRES instancias:

1. De Gobierno y Dirección: Comité Institucional de Gestión y Desempeño, presidido por el Secretario General, su función principal es la implementación, operación y seguimiento del Modelo, así como liderar la gestión institucional a través de las dimensiones y políticas y las funciones de gobierno, orientar la implementación y operación de las políticas e impartir las directrices superiores de gestión requeridos para el logro de los objetivos institucionales de la Procuraduría General de la Nación.
2. De Operación: Equipos de Apoyo Técnico, que tendrán como finalidad apoyar la

planeación, dirección, ejecución y control de uno o varios proyectos o iniciativas que se consideren necesarios para la implementación y operación del Modelo

3. De Control Interno: La Oficina de Control Interno, quien deberá velar por el seguimiento y evaluación de los resultados de los diferentes proyectos e iniciativas, presentando informes para la transformación institucional en el marco de la aplicación de MIPGN.

Las funciones específicas de cada comité, en materia de las actividades de formulación, definición, aprobación, ejecución, evaluación, seguimiento y monitoreo de los elementos y componentes del MIPGN pertinentes a cada instancia, se expresan, de manera detallada, en la Resolución 124 de 2020.

3.2 Operación

MIPGN opera a través de un conjunto de 11 dimensiones que agrupan las políticas misionales y operacionales que, implementadas de manera articulada e intercomunicada, permitirán que MIPGN funcione.

El modelo se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público

Los elementos parten de los objetivos misionales de la PGN, dichos elementos son Dimensiones, Políticas y Atributos. Estos elementos, en conjunto, constituyen los conceptos rectores que describen y desarrollan el marco de referencia del MIPGN, de una manera sistémica, con la siguiente estructura, como se explica a continuación:

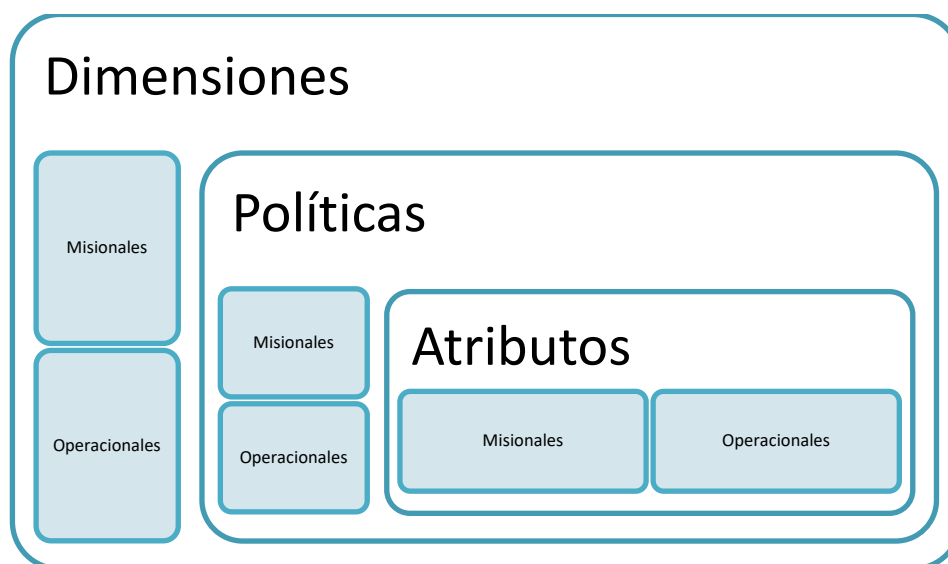


Ilustración 1 - Estructura de MIPGN

3.2.1 Dimensiones



Ilustración 2 - Dimensiones Misionales

La Dimensión es un conjunto de políticas y atributos misionales y operacionales, que ejecutadas mediante procesos, recursos, metodologías e indicadores permiten transformar insumos en resultados, orientados al logro de los objetivos de MIPGN.

Las dimensiones que desarrolla el MIPGN se clasifican en dos categorías: Misionales y Operacionales. A partir de las funciones misionales propias de la Procuraduría General de la Nación y

lo establecido en el Manual operativo de

MIPG emitido por el DAFP, en el marco del artículo 2.2.22.3.5 del Decreto 1499 de 2017, adaptadas a las necesidades y el enfoque requerido de la Institución.

Dimensiones Misionales	Dimensiones Operacionales
○ DGP- Gestión de la Prevención ○ DGI- Gestión de la Intervención ○ DGC- Gestión de la Conciliación ○ DGD – Gestión Disciplinaria	○ DT – Talento Humano ○ DD – Direccionamiento Estratégico ○ DG- Gestión con valores para el Resultado ○ DE – Evaluación de Resultados ○ DC- Información y comunicación ○ DC- Conocimiento e Innovación ○ DCI- Control Interno

Tabla 1 - Dimensiones de MIPGN

Las dimensiones misionales se refieren al propósito fundamental que le asigna la Constitución a la PGN en relación con su responsabilidad de defender los derechos de la ciudadanía, que ejecuta a través de sus funciones de prevención, intervención y disciplinaria.

Para cumplir con este propósito fundamental, la Institución debe contar con un enfoque estratégico, una estructura orgánica y funcional adecuada, personas capacitadas, procesos, instalaciones, tecnología, así como recursos presupuestales administrados de manera eficiente.

Estos elementos componen el concepto de las dimensiones operacionales: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico, Gestión con Valores para el Resultado, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Conocimiento e Innovación y Control Interno¹, que se refieren en el Decreto 1499 de 2017 relacionado con el marco del MIPG.

¹ Numeral 3.2 del Manual Operativo de MIPG – Versión 5.

La dimensión de Talento Humano es la primera dimensión que habilita el modelo operacional, en la medida en que son las personas con sus competencias, talentos, destrezas y conocimientos, quienes hacen posible el desarrollo, seguimiento y efectividad de las acciones y funciones establecidas en la Constitución y la Ley; a partir de los recursos y medios habilitadores de tecnología, data e informaciones disponibles, amparados en las líneas, directrices y enfoques de la estrategia.

En efecto, la segunda dimensión operacional, direccionamiento estratégico, busca que los objetivos misionales se desarrollen a través de un ciclo de planear, hacer, verificar y actuar – PHVA- que debe comenzar con un ejercicio claro de planeación basada en riesgos sobre los factores y aspectos críticos que les exige su misión y en especial, considerando las necesidades y requerimientos de los ciudadanos y grupos de valor. El enfoque de planeación debe permitir identificar y priorizar objetivos y metas, formular estrategias, definir acciones y responsables, asegurar recursos, definir tiempos de ejecución y cumplimiento y contratar servicios y adquirir bienes para ejecutar lo planeado.

En el desarrollo de la tercera dimensión se ejecutan las actividades planeadas para lograr los resultados y metas a través de programas, proyectos, iniciativas, procesos y procedimientos definidos y una estructura organizacional adecuada, optimizando el uso de recursos, defendiendo jurídicamente sus actuaciones, prestando mejores servicios y promoviendo la participación ciudadana.

Se hace necesario entonces evaluar los resultados de su gestión, de manera que le permita identificar si se están logrando los objetivos propuestos en los plazos previstos y con la calidad requerida, rendir cuentas y publicar información sobre los resultados de su gestión y la ejecución de sus recursos, lo cual se despliega en la cuarta dimensión operacional.

La articulación de las dimensiones requiere de información y la comunicación (quinta dimensión), conocimiento e innovación (sexta dimensión) y control interno (séptima dimensión) que, como capacidades, apoyan el ejercicio de las actividades internas y externas. Así mismo, establecer acciones de mejoramiento continuo y de la salvaguarda de los recursos, mediante políticas, métodos y procedimientos de control interno.

El gobierno, gestión y aseguramiento de los conceptos rectores para alcanzar los objetivos del MIPGN requiere un conjunto de instancias que deben trabajar coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, responsabilidades y metodologías que permiten su operación.

3.2.2 Políticas

Las políticas son mandatos generales que orientan la gestión misional y la operación institucional para obtener resultados, estrategias o logros esperados, en el marco de lo establecido por cada una de las dimensiones. Todas las políticas en conjunto, tanto las misionales como las operacionales, se aplican a todas las funciones misionales.

Las políticas Misionales son las que determinan cómo se cumplen las funciones constitucionales de la Institución, al paso que las políticas operacionales se alinean, en principio, con las

establecidas por el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1499 de 2017 que desarrolla el MIPG.

Tabla 2 - Políticas de MIPGN

Políticas Misionales	Políticas Operacionales
1. PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. 2. PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público 3. PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa 4. PLI – Legalidad y preservación del interés público 5. PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional 6. PDP- Defensa del Patrimonio Público 7. POJ- Defensa del Orden Jurídico 8. PC – Gestión de la Conciliación	1. PP – Planeación Institucional 2. PG – Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto 3. PH – Gestión del Talento Humano 4. PV - Integridad 5. PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción 6. PX- Compras y contratación y pública 7. PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos 8. PS – Servicio al Ciudadano 9. PC – Participación Ciudadana 10. PD – Gestión Documental 11. PT - Gobierno Digital 12. PA – Seguridad Digital 13. PJ – Defensa Jurídica 14. PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación 15. PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional 16. PI – Gestión de la Información Estadística 17. PRI – Gestión de Riesgos 18. PCI - Control Interno

Para cumplir a cabalidad con cada dimensión, se deberán acatar las políticas que componen la misma. Las políticas, pueden apoyar varias dimensiones misionales u operacionales, como es el caso, principalmente, de las dimensiones operacionales, es importante señalar que se relacionan de manera estrecha con alguna dimensión de origen, como se muestra en la siguiente tabla.

En el desarrollo de las dimensiones, se precisan las distintas políticas misionales y operacionales que apoyan cada uno de los objetivos, atributos, capacidades y requerimientos propios de cada dimensión.

Tabla 3 - Dimensiones alineadas a políticas

Dimensiones	Políticas
Misionales	
Gestión Preventiva	○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa
Gestión de Intervención	○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público ○ PC – Gestión de la Conciliación
Gestión de la Conciliación	○ PC- Gestión de la Conciliación. ○ PRD- Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional. ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público. ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico.

Dimensiones			Políticas
			○ PLP – Legalidad y preservación del interés público.
Gestión Disciplinaria			○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa
Operacionales			
Talento Humano			○ PH – Gestión del Talento Humano ○ PV - Integridad
Direccionamiento	Estratégico	y	○ PP – Planeación Institucional ○ PG – Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto ○ PX – Compras y Contratación Pública ○ PRI – Gestión de Riesgos
Planeación			
Gestión con Valores para el Resultado			○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos ○ PS – Servicio al Ciudadano ○ PC – Participación Ciudadana ○ PT - Gobierno Digital ○ PA – Seguridad Digital ○ PJ – Defensa Jurídica
Evaluación de Resultados			○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
Gestión del Conocimiento y la Innovación			○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
Información y Comunicación			○ PD – Gestión Documental ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PI – Gestión de la Información Estadística
Control Interno			○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PCI – Control Interno

3.2.3 Atributos

Los atributos son declaraciones que garantizan, aseguran o evidencian el logro de las dimensiones, las cuales desarrollan los objetivos del MIPGN. Los atributos que establece el MIPGN se basan en logros de responsabilidad constitucional, para el caso de las dimensiones misionales; para las dimensiones operacionales, se adaptan a los definidos en el MIPG de la Función Pública.

Los logros que deben alcanzar los atributos se derivan de un conjunto de capacidades que debe desarrollar la institución, de manera que sólo a partir de su efectiva ejecución se puede lograr el cumplimiento de las condiciones de una política, como elementos claves de una dimensión. Estas capacidades se enuncian mediante actividades específicas o requerimientos que se deben alcanzar para garantizar el cumplimiento de un logro esperado.

Las capacidades de las dimensiones misionales deben ejecutarse con el apoyo de las dimensiones operacionales, de manera que requiere el esfuerzo del talento humano, del ciclo de gestión y de los habilitadores de conocimiento y de información. Con el propósito de garantizar tanto los principios, como el logro de los objetivos y el cumplimiento del modelo, MIPGN se

gestiona a través de las dimensiones misionales y operacionales bajo la coordinación de los comités de gobernanza.

Las dimensiones misionales incluyen políticas y atributos que desarrollan la misionalidad de la Institución, y aplicadas de manera integrada y articulada permitirán que el Modelo logre los resultados esperados. Su medición y valoración, a partir de las capacidades señaladas, debe contribuir a determinar el logro de resultados.

Las dimensiones operacionales, por su parte, incluyen políticas y atributos del sistema operacional dispuesto por la Entidad, para apoyar la misionalidad, y aplicadas de manera integrada y articulada permitirán que el Modelo opere. Su medición y valoración, debe establecer la capacidad de los medios y recursos para el logro de los resultados.

Lo expuesto permite inferir que para que los elementos que conforman el MIPGN funcionen de manera efectiva, como lo establecen los objetivos del modelo, se requiere que operen integralmente el conjunto de las dimensiones, de la siguiente forma:

- Las dimensiones misionales para entender, orientar y enfocar el resultado esperado,
- Las dimensiones operacionales para disponer y gestionar los medios, recursos y estrategias necesarias y
- El gobierno para asignar los responsables del gobierno, la gestión y el aseguramiento de los resultados esperados.

3.3 Medición

La medición del MIGPN es fundamental para evaluar el desempeño y la eficacia de los elementos estructurales de MIPGN, en relación con los objetivos y metas establecidos por la PGN, de manera que se cuenta con resultados e información sobre la forma cómo se vienen aplicando los requisitos, la identificación de las capacidades, la conformidad frente a las políticas y el grado de suficiencia con el cual se desarrolla la actividad misional, a partir de las dimensiones misionales y sus habilitantes operacionales.

El objetivo de la medición del MIPGN debe incorporar los siguientes objetivos:

- Evaluar la forma como se están aplicando y desarrollando los requisitos expuestos en las capacidades, atributos y dimensiones en comparación con los criterios y declaraciones establecidos. Esto incluye la eficiencia en la ejecución de procesos, el cumplimiento de regulaciones y normativas, y la satisfacción de las partes interesadas, en lo que se pertinente.
- Identificar áreas de oportunidad y mejoras potenciales en relación con actividades, procesos, indicadores, recursos, personal, modelos o metodologías que soporten con mayor eficiencia ciertos requisitos y capacidades que precisa la Entidad.
- Disponer de datos e indicadores cualitativos o cuantitativos estructurados para tomar las decisiones de mejora, con base en la información aportada por las distintas dependencias y delegadas en relación con sus funciones y responsabilidades misionales y de la operación.

- Evaluar si se están logrando los objetivos y metas establecidos por la PGN, de manera que se establezcan acciones correctivas o preventivas que se desplieguen en las distintas estrategias institucionales.
- Disponer de reportes e información que evidencien resultados sobre las acciones, decisiones y capacidades de las dependencias, en la línea de formulación de objetivos, prioridades, asignación de recursos y resultados esperados.

El proceso de medición se llevará a cabo aplicando técnicas y modelos estadísticos, iniciando con resultados de orden cualitativo sobre el grado de aplicación de los requisitos por las distintas Oficinas y delegadas de la PGN, para trascender hacia modelos basados en métricas e indicadores cuantitativos, en la medida en que se vaya consolidando la implementación operativa del MIPGN.

4. DIMENSIONES MISIONALES

4.1 Dimensión de la Gestión de la Prevención - DGP

4.1.1 Alcance

Esta función debe enmarcar los escenarios sobre los cuales se pueden ejercer actuaciones preventivas: la anticipación, la mitigación y restitución y orientación, así mismo se sustenta en la responsabilidad de velar por el ejercicio diligente y eficiente de las funciones administrativas de las entidades públicas.

Dentro de la concepción de las funciones de la Procuraduría General de la Nación, esta dimensión prioriza el desarrollo de un sistema integral de prevención como mecanismo para la planeación, coordinación, ejecución y evaluación de la función preventiva y de control de gestión, entendido como el conjunto de titulares, operadores preventivos, normas, lineamientos, principios, mecanismos y herramientas organizacionales, en torno a los cuales se planea, coordina, organiza y ejerce la función preventiva. .

La Procuraduría General de la Nación debe estar en capacidad de identificar para prevenir, oportunamente y con anticipación, las amenazas de vulneración de los derechos fundamentales y colectivos, de comisión de actos corruptos, prácticas de mala administración o que vulneren el orden legal y la integridad del patrimonio público, en el marco de su misión constitucional, de manera que permita emitir las alertas, llamados y recomendaciones que soporta la labor preventiva que deben adelantar las entidades, quienes deben actuar de manera oportuna y efectiva frente a la garantía de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la salvaguarda del ordenamiento jurídico.

Estas acciones implican entre otras acciones, la identificación y formulación de metas, estrategias y actividades que permitan una medición posterior y una participación articulada con los órganos de control y demás organismos del Ministerio Público en la actividad de vigilancia y control del entorno público que comprende, entre otras acciones, el seguimiento frente a la implementación de los planes y estrategias dispuestos por las autoridades nacionales y

territoriales frente a la garantía de los derechos individuales y colectivos, así como la vigilancia de la respuesta institucional frente a los hechos y eventos conocidos de vulneración de los mismos.

4.1.2 Objetivo

El cumplimiento de las políticas y directrices de esta Dimensión debe orientar el óptimo desarrollo de la función preventiva a través de la cual la entidad busca anticiparse y evitar la ocurrencia de hechos que afecten los derechos de las personas, mediante la detección y advertencia temprana de riesgos en la gestión pública, así como promover el respeto de las garantías de los derechos constitucionales.

4.1.3 Políticas de la Dimensión

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta las siguientes políticas, que se enmarcan en las funciones de que trata el Decreto Ley 262 de 2000, el Decreto Ley 1851 de 2021 y la Resolución 377 de 2022:

4.1.3.1 Política de Defensa y garantía de los derechos fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente – PDD

En el marco de la misión de la función preventiva, esta política debe contribuir a desarrollar las capacidades para prevenir cualquier vulneración de derechos individuales e intereses colectivos y/o evitar el impacto de la afectación, si hay amenaza o vulneración a los derechos e intereses colectivos.

El enfoque de esta política se desprende de las funciones que establece la constitución, las normas y resoluciones que desarrollan la responsabilidad preventiva, los cuales se resumen en funciones generales y específicas que deben desarrollar los operadores preventivos y se refieren, en general a las siguientes:

- Velar por la defensa de los derechos humanos en las entidades de carácter público o privado, a fin de que las personas sean tratadas con el respeto debido a su dignidad, no sean sometidas a tratos crueles, inhumanos o degradantes y tengan oportuna asistencia jurídica, médica, asistencial y hospitalaria.
- Ejercer vigilancia sobre los bienes y recursos de la Nación, especialmente sobre las islas, islotes, cayos y morros, el subsuelo, el mar territorial, la zona contigua, la plataforma continental, la zona económica exclusiva y el patrimonio arqueológico, histórico y cultural, y procurar la adopción inmediata de las medidas que resulten necesarias para su protección por parte de los servidores encargados de su custodia y administración.
- Intervenir ante las autoridades públicas, cuando sea necesario para defender las garantías y los derechos fundamentales, sociales, económicos, culturales, colectivos o del ambiente, así como los derechos de las minorías étnicas.
- Velar por la eficiente prestación de los servicios públicos, la defensa de los derechos del consumidor y usuarios de los servicios públicos domiciliarios.

- Tramitar ante las autoridades competentes las denuncias que formulen organismos nacionales o internacionales o los particulares sobre violación de los derechos humanos y el derecho internacional humanitario, y realizar el seguimiento al trámite de las mismas.
- Interponer las acciones populares, de tutela, de cumplimiento y las demás que resulten conducentes para asegurar la defensa de las garantías y los derechos fundamentales, sociales, económicos, culturales, colectivos o del ambiente, así como los derechos de las minorías étnicas.

4.1.3.2 Política de Legalidad y preservación del interés público - PLI

El enfoque de esta política se desprende de las funciones que establece la constitución, las normas y resoluciones que desarrollan la responsabilidad preventiva, los cuales se resumen en funciones generales y específicas que deben desarrollar los operadores preventivos y se refieren, en general a las siguientes:

- Promover, ante las autoridades judiciales y administrativas, el cumplimiento de las normas del orden nacional y los tratados internacionales.
- Ejercer, de oficio o a petición de parte, de manera temporal o permanente, vigilancia superior de las actuaciones judiciales.
- Interponer las acciones populares, de tutela, de cumplimiento y las demás que resulten conducentes para asegurar la defensa del orden jurídico.
- Intervenir ante las autoridades públicas, cuando sea necesario para defender el orden jurídico y el patrimonio público.

4.1.3.3 Política de Justicia y Ejercicio del Ministerio Público – PJE

El enfoque de esta política se desprende de las funciones que establece la constitución, las normas y resoluciones que desarrollan la responsabilidad preventiva, los cuales se resumen en funciones generales y específicas que deben desarrollar los operadores preventivos y se refieren, en general a las siguientes:

- Velar por el cumplimiento de las disposiciones constitucionales y legales, así como del cumplimiento y vigilancia superior de las decisiones judiciales y administrativas.
- Vigilar la gestión de las personerías que desarrollan la gestión del ministerio público.
- Intervenir ante las autoridades públicas, cuando sea necesario para defender el orden jurídico.
- Diseñar, implementar y monitorear el seguimiento al plan y la estrategia anticorrupción del Ministerio Público, así como a los lineamientos expuestos en el plan decenal.
- Velar porque se haga efectiva la responsabilidad patrimonial de los servidores o exservidores públicos y los particulares por cuya conducta pueda ser o haya sido declarada responsable una entidad estatal, conforme a la Constitución y la ley.

4.1.3.4 Política de Legitimidad de la función pública y administrativa – PLF

El enfoque de esta política se desprende de las funciones que establece la constitución, las normas y resoluciones que desarrollan la responsabilidad preventiva, los cuales se resumen en

funciones generales y específicas que deben desarrollar los operadores preventivos y se refieren, en general a las siguientes:

- Velar por el ejercicio diligente y eficiente de las funciones públicas y ejercer control de gestión sobre ellas, para lo cual podrán exigir a los servidores públicos y a los particulares que cumplan funciones públicas la información que se considere necesaria.
- Realizar visitas a las entidades estatales o particulares que cumplen función pública, a solicitud de cualquier persona u oficiosamente, cuando sea necesario para proteger los recursos públicos y garantizar el cumplimiento de los principios que rigen la función pública.
- Ejercer, de manera selectiva, control preventivo de la gestión administrativa y de la contratación estatal que adelantan los organismos y entidades públicas.
- Vigilar el cumplimiento de las políticas relacionadas con la descentralización administrativa y ordenamiento territorial, el ejercicio de la autonomía y de los derechos de las entidades territoriales y promover las acciones pertinentes cuando se desborden los límites de la autonomía o se desconozcan los derechos de las entidades territoriales.
- Seguimiento al cumplimiento de la Ley de transparencia y acceso a la información pública.
- Promoción de la transparencia, la moralidad y la ética de lo público e interrelación con la ciudadanía para fomentar la moralidad y el control de la función pública.

4.1.4 Atributos y capacidades

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de la Nación ha logrado la consolidación de la Dimensión de Gestión Preventiva:

DGP1. Creación y desarrollo de una sólida capacidad anticipatoria, de mitigación y restitución y orientación de los derechos.

DGP1.1 Capacidad de anticipar o actuar antes de la ocurrencia de un hecho o prevenir las consecuencias negativas que pueden derivarse de un fenómeno que es posible prevenir del todo, así como mitigar o restituir los efectos de las amenazas y vulneraciones que no es posible controlar (v.gr. protesta social, desastres naturales o hechos violentos).

ID	Requerimientos	Políticas
DGP1.1.1	Fortalecer internamente y mejorar de manera continua las distintas etapas del ciclo de gestión asociadas al ejercicio de la función preventiva (planeación, presupuestación, ejecución, seguimiento y evaluación) así como sus respectivos procesos y procedimientos internos <i>Información Complementaria. La gestión preventiva debe desarrollar varias fases relacionadas con:</i> <i>a. La planeación de la función</i>	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales:

ID	Requerimientos	Políticas
	<i>preventiva</i> <i>b. La identificación y desarrollo de los tipos de actuación que correspondan, en función de los escenarios de anticipación, mitigación u orientación.</i> <i>c. El reporte de información</i> <i>d. La mejora continua</i>	○ PP – Planeación Institucional ○ PF - Fortalecimiento organizacional ○ PCI – Control Interno ○ PE – Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional ○ PG - Gestión Presupuestal y Eficiencia del gasto ○ PH – Gestión del Talento Humano ○ PK - Gestión del conocimiento y la Innovación ○ PI - Gestión de la Información Estadística
DGP1.1.2	Posicionar el Plan preventivo de la PGN como instrumento central para la planeación estratégica de la función preventiva en la PGN, de manera que incluya objetivos y metas institucionales periódicos a alcanzar, en concordancia con el PEI. <i>Información Complementaria. El plan preventivo de la prevención debe tomar como base los siguientes elementos, como mínimo:</i> <i>a. Plan de desarrollo</i> <i>b. Estudio Análisis sectorial y de riesgos</i> <i>c. Lineamientos para elaboración del plan estratégico institucional.</i> <i>d. Lineamientos para formulación del plan Preventivo.</i> <i>e. Lineamientos para alineación con el Plan operativo Anual.</i> <i>f. Información para formulación del plan Preventivo.</i> <i>g. Información suministrada por sistemas de información.</i> <i>h. Peticiones, Reclamos, Quejas y Solicitudes.</i> <i>i. Información del Sistema nacional de Evaluación de Gestión y resultados – SINERGIA</i> <i>j. Resultados de la Gestión y Desempeño de FURAG</i> <i>k. Diagnósticos y análisis de la UGI</i> <i>l. Sistema de Alertas tempranas</i>	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PP – Planeación Institucional

DGP1.2 Capacidad de desarrollar y fortalecer la identificación, conocimiento y valoración de los riesgos asociados a la potencial vulneración de los derechos

ID	Requerimientos	Políticas
DGP1.2.1	Detectar, advertir y alertar tempranamente sobre riesgos en la gestión pública, fallas estructurales, prácticas inadecuadas reiteradas en la administración pública que puedan significar la vulneración o el desconocimiento de derechos individuales o colectivos <i>Información Complementaria. La detección temprana de riesgos requiere la focalización de la función preventiva que consiste en realizar el análisis de la siguiente información disponible:</i> a) Observatorios, b) Índices INTEGRA c) IGA d) Mapas de Riesgos e) Estadísticas SIM f) SIRI g) Sistemas de Analítica h) PQRS	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales. ○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PK - Gestión del conocimiento y la innovación ○ PL - Transparencia y acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PI - Gestión de la Información Estadística
DGP1.2.2	Adelantar las gestiones efectivas para anticipar una respuesta al impacto de los riesgos misionales mediante la implementación de un sistema de alertas, soportado en la analítica de datos y fortalecido mediante el intercambio de información que permita el recaudo, manejo, análisis e interpretación de información descriptiva y predictiva, a través del uso y apropiación de tecnologías integradas e interoperables. <i>Información Complementaria. El sistema de alertas debe a detección temprana de riesgos requiere la focalización de la función preventiva que consiste en realizar el análisis de la siguiente información, estructurada por tema y exposición:</i> a) Observatorios, b) Índices INTEGRA c) IGA	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales. ○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

ID	Requerimientos	Políticas
	d) Mapas de Riesgos e) Estadísticas SIM f) SIRI i) Sistemas de Analítica j) PQRS	
DGP1.2.3	Identificar los riesgos misionales y establecer planes de control y/o mitigación, de acuerdo con las condiciones y eventos de exposición. Los riesgos misionales relacionados con la función de prevención son aquellos relacionados con la posibilidad de ocurrencia de eventos o factores que afecten la capacidad de prevenir o impedir la vulneración de los intereses de la sociedad e intereses colectivos de los ciudadanos. <i>Información Complementaria. Estos factores o eventos de vulneración pueden ser:</i> a. Afectaciones al cumplimiento de la constitución, las leyes y las decisiones judiciales. b. Afectaciones al control ciudadano, a la participación ciudadana, el servicio público y funciones administrativas. c. Afectación a los derechos humanos, colectivos y del ambiente.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales. ○ PRI – Gestión de Riesgos

DGP1.3 Capacidad de conocer y entender los factores de riesgo y de las herramientas disponibles para su manejo, así como de los ámbitos (naturales, sociales, geográficos, etc.) que pueden incidir en el desencadenamiento de un fenómeno o en la ocurrencia de un hecho que se busca prevenir, mitigar o restituir.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP1.3.1	Fortalecer las capacidades del talento humano designado para operar y apoyar el ejercicio de la función preventiva, mediante la generación de capacidades que pueden potenciar la efectividad de la función. <i>Información Complementaria. Las</i>	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función

ID	Requerimientos	Políticas
	<i>capacidades para el ejercicio preventivo se establecen mediante:</i> <i>a. La adecuada identificación de perfiles y competencias necesarias,</i> <i>b. El desarrollo e implementación regular y continuo de planes de capacitación, y</i> <i>c. La formulación y puesta en marcha de programas de entrenamiento y actualización en temas estratégicos de la prevención.</i>	pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PH – Gestión del Talento Humano ○ PF – Fortalecimiento Organizacional y Gestión de procesos
DGP1.3.2	Adoptar medidas administrativas, e implantar esquemas de trabajo en equipo fomentar la aptitud Institucional necesaria y favorable a la articulación de centro-territorio de la gestión institucional preventiva, basado en criterios de liderazgo y desempeño funcional.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento Organizacional y Gestión de procesos

DGP1.4 Capacidad de consolidar instrumentos de gestión del riesgo que permitan mantener y aumentar progresivamente las acciones de promoción y garantía del goce efectivo de los derechos de las personas a lo largo del ciclo vital, incluyendo las acciones de mitigación y/o restitución, en caso de su materialización, que deben adelantar las entidades públicas.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP1.4.1	Ejecutar acciones concretas, en el marco de las competencias de la PGN, tendientes a evitar la afectación de los derechos, a mitigar los daños causados, a restituir derechos conculcados, o a orientar al público acerca de la protección, ejercicio y goce efectivo de sus derechos <i>Información Complementaria. Las acciones concretas para evitar la afectación o mitigación, se desarrolla</i>	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público

ID	Requerimientos	Políticas
	<i>mediante escenarios que se pueden estructurar mediante:</i> <i>a. Casos preventivos cuando se requiere:</i> <i>o Vigilar el cumplimiento constitucional y legal, así como de los principios de la función pública.</i> <i>b. Proyectos Preventivos cuando se requiere:</i> <i>o Contribuir al mejoramiento de la gestión o de las políticas públicas</i> <i>o Promover la garantía de los derechos de las personas</i> <i>o Tratar una problemática generalizada en la gestión pública</i>	

DGP2. Gestión preventiva focalizada en la garantía de los derechos.

DGP2.1 Capacidad de enfocar la función preventiva hacia el entendimiento de las dinámicas asociadas al ejercicio de los derechos (v.gr. sociales, institucionales, económicas, culturales, etc.) con el fin de contribuir a que el bienestar de las personas sea el objetivo central de las políticas públicas.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP2.1.1	Desarrollar estrategias de promoción de la veeduría ciudadana, el control y la participación ciudadanos como insumos del sistema integral de prevención <i>Información Complementaria. Las estrategias de promoción de la participación ciudadana deben considerar:</i> <i>a. Guías,</i> <i>b. Eventos,</i> <i>c. Capacitaciones,</i> <i>d. Estudios,</i> <i>e. Cartillas,</i> <i>f. Audiencias,</i> <i>g. Comunicaciones</i> <i>h. Audiencias</i>	Políticas Misionales: <i>o PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente.</i> <i>o PLI – Legalidad y preservación del interés público</i> Políticas Operacionales: <i>o PC – Participación Ciudadana</i>

ID	Requerimientos	Políticas
DGP2.1.2	Desarrollar mecanismos, espacios y canales con la participación ciudadana, para prevenir los riesgos de corrupción, la falta de transparencia y la vulneración del derecho a la información pública, e identificar y propiciar la búsqueda de soluciones a conflictos sociales y políticos para defender el patrimonio público <i>Información Complementaria. Los mecanismos, espacios y canales de participación ciudadana se establecen en la política que lleva su nombre, en la Dimensión de Gestión con Valores para el Resultado</i>	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PC – Participación Ciudadana

DGP2.2 Capacidad de promover la satisfacción efectiva de los derechos consagrados en la Constitución Política mediante la advertencia de hechos cuya ocurrencia pueda afectar su garantía, así como de incidir y movilizar a los responsables para que actúen anticipadamente frente a los riesgos de afectación de tales derechos.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP2.2.1	Aplicar instrumentos que permitan incidir preventivamente en la gestión de las entidades garantes de primer grado, como la suscripción de convenios, memorandos de entendimiento, mesas de trabajo, protocolos de incidencia no coercitivos o los que se consideren pertinentes. <i>Información Complementaria. Los instrumentos que permiten ejercer una influencia indirecta tienen que ver con los procesos de analítica de información relacionada con:</i> <i>Análisis de las capacidades de las entidades,</i> <i>Evaluación de los informes de gestión,</i> <i>Evaluación del desempeño y cumplimiento del servicio público,</i> <i>Análisis de la situación de PQRS recibidas en relación con la Institución,</i> <i>Evaluación de la situación de PQRS atendidas por las entidades</i>	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

ID	Requerimientos	Políticas
	f. <i>Informes de oficinas de control interno</i>	

DGP2.3 Capacidad de generar y estructurar indicadores que permitan medir, monitorear y evaluar la efectividad de la gestión de las entidades públicas en el cumplimiento de sus funciones públicas encaminadas a satisfacer los diferentes tipos de derechos de individuos o grupos poblacionales.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP2.3.1	Formular indicadores que incorporen información relacionada con los instrumentos de control preventivo disponibles, que permitan advertir y evidenciar la situación de las entidades públicas. <i>Información Complementaria. Los indicadores integrales deben basarse en información disponible en datos abiertos, así como los propios generados sobre situación que afectan a las entidades públicas y se derivan de:</i> a. Observatorios, b. índices INTEGRA c. IGA, d. mapas de riesgos, e. estadísticas SIM, f. SIRI, entre otros, g. SINERGIA h. Evaluación de resultados de FURAG	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional. ○ PP – Planeación Institucional
DGP2.3.2	Establecer una estrategia de carácter preventivo soportada en modelos analíticos para el seguimiento y monitoreo de la gestión de las entidades públicas, relacionada con el cumplimiento de los principios que rigen la función pública y el respeto de los derechos. <i>Información Complementaria. La estrategia estructurada debe incorporar aspectos como:</i> a. <i>Los enfoques y acciones del plan estratégico PEI y el Plan preventivo.</i> b. <i>La definición de los temas y subtemas que se puedan vulnerar</i> c. <i>Alineación de los temas con los</i>	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional. ○ PP – Planeación Institucional

ID	Requerimientos	Políticas
	<i>objetivos y metas del plan estratégico,</i> d. <i>Establecer sectorización, entidades y políticas públicas comprometidas</i> e. <i>Establecer los diagnósticos, causas e impactos de vulneraciones inherentes a los temas</i> f. <i>Alinear la normatividad aplicable con relación a la temática y subtema base</i> g. <i>Establecer las normas y competencias de la PGN</i> h. <i>Identificar las acciones y los planes operativos.</i>	
DGP2.3.3	En el marco del sistema de indicadores adoptado, en correspondencia con los modelos de analítica, garantizar la incorporación de reportes y tableros de control para el seguimiento permanente y control de los riesgos de corrupción, la falta de transparencia y la vulneración de la información pública, en la contratación estatal, la gestión financiera y presupuestal, la gestión de proyectos, entre otros factores críticos que adelantan los organismos y entidades públicas de los sectores central y descentralizado de todo orden. <i>Información Complementaria. El sistema efectivo de indicadores debe construirse a partir de los resultados e informes finales con los escenarios de prevención de manera que incorporen:</i> a. <i>El detalle de los productos y resultados obtenidos.</i> b. <i>El cumplimiento de los objetivos y metas de la prevención</i> c. <i>El impacto en la población vulnerada.</i> d. <i>La definición de lecciones aprendidas y su relación con planes de prevención.</i>	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional.

DGP3 Gestión preventiva con énfasis en la vigilancia y control del cumplimiento de las políticas públicas.

DGP3.1 capacidad de vigilancia permanente sobre las diferentes etapas del ciclo de las políticas públicas, teniendo en cuenta que los resultados en cuanto a la garantía y satisfacción de los derechos dependen directamente de la forma como éstas se planean, ejecutan y evalúan.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP3.1.1	Desarrollar y gestionar el control y seguimiento de cada una de las etapas del ciclo de las políticas públicas a partir del análisis de los resultados y la identificación de riesgos asociados al cumplimiento de sus objetivos, soportado en la recolección del acervo de información para retroalimentar la gestión en materia de planeación, ejecución, y evaluación de las intervenciones públicas encaminadas a satisfacer derechos ciudadanos. <i>Información Complementaria:</i> <i>La identificación, análisis y evaluación de los riesgos misionales se debe basar en los requerimientos establecidos para la capacidad de alineación estratégica definidos en la dimensión de direccionamiento y planeación.</i> <i>SINERGIA</i> <i>Plan Nacional de Desarrollo e informes de gestión del Gobierno Nacional</i>	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos ○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño institucional ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PI – Gestión de la Información estadística
DGP3.1.2	Identificar las temáticas, aplicando un enfoque de planeación orientado al riesgo, de manera que se pueda identificar, formular, preparar y presentar proyectos de ley con fundamento en la prevención de la vulneración del interés público y/o del patrimonio público <i>Información Complementaria. Las temáticas se pueden identificar a partir de:</i> <i>Información externa</i> <i>Información sobre los análisis de los casos, asuntos y proyectos preventivos.</i>	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa

ID	Requerimientos	Políticas
<i>c. Información estructurada de PQRS</i>		
DGP3.1.3	Establecer directrices orientadas a evitar el empobrecimiento injustificado del Estado por cuenta de la adopción de decisiones contrarias al derecho, diseñando esquemas de intervención y seguimiento temprano de carácter preventivo de los patrones y antecedentes de las desviaciones en el actuar institucional	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa

DGP3.2 Capacidad de examinar las prácticas, instrumentos y gestiones de las entidades vigiladas para el cumplimiento de sus funciones misionales, en particular aquellas asociadas a la garantía de derechos y ejecución de las políticas públicas.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP3.2.1	Diseñar una estrategia de vigilancia y control in situ mediante la realización de visitas a las entidades estatales o particulares que llevan a cabo funciones públicas a fin de garantizar el cumplimiento de los principios que rigen la gestión pública, desde la base de guías para las visitas, teniendo en cuenta matrices normativas e información de resultados de cumplimiento de las políticas de MIPG, que brinden objetividad y homogeneidad a la gestión institucional de prevención a las malas prácticas de la gestión pública. <i>Información Complementaria. La estrategia de vigilancia y control puede basarse en indicadores de criticidad que se determinan por:</i> <i>a. Información sobre grado de cumplimiento normativo</i> <i>b. Información sobre volumen y desarrollo de procesos de contratación</i> <i>c. Informes de control interno</i> <i>d. Reportes de PQRS</i> <i>e. Informes de Gestión</i> <i>f. Información pública</i>	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos ○ PP- Planeación Institucional

DGP3.3 Capacidad de identificar y analizar los factores determinantes del mejoramiento continuo de la administración pública, en términos de la pertinencia, economía, eficiencia, y eficacia de las políticas públicas para la garantía de los derechos

ID	Requerimientos	Políticas
DGP3.3.1	Ejercer el control preventivo sobre el desarrollo efectivo de la gestión desconcentrada del ministerio público para hacer seguimiento y control en el marco de la descentralización administrativa, utilizando las herramientas, procesos, protocolos e indicadores que resulten apropiados, en el marco de los lineamientos propuestos en el Plan decenal del Ministerio Público. <i>Información Complementaria. Indicadores de gestión y control preventivo implementados para la gestión y el desempeño de unidades regionales y provinciales, así como sobre la gestión de las personerías son un insumo para formular una estrategia de seguimiento y control.</i>	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGP3.3.2	Ejercer control preventivo de la gestión administrativa relacionada con todas las instancias de la gestión pública mediante estrategias de seguimiento y control, inteligencia analítica y articulación interinstitucional para el análisis de información y seguimiento de alertas de desviación.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

DGP4. Gestión preventiva orientada a la generación de valor en el sector público

DP4.1 Capacidad de generar valor público a partir de la contribución al éxito de las funciones públicas que ejercen las distintas entidades y a su gestión en función de la utilización de los recursos que les son asignados.

Esto indica que la generación de valor público se enfoca en el logro del cumplimiento de estándares de desempeño de las entidades públicas de forma eficiente, siendo esto lo primordial. La capacidad de aportar ahorros no reside en la PGN, se encuentra dentro de la capacidad de las entidades y en alguna medida en los entes que ejercen el control fiscal (contralorías), el rol de la PGN se orienta a tratar de incidir para que esto suceda aportar ahorros para la generación de valor público, a partir de la exitosa gestión misional de las distintas entidades y de la utilización de los recursos que les son asignados

ID	Requerimientos	Políticas
DGP4.1.1	Establecer, desarrollar y ejecutar las metodologías y modelos para la evaluación de los logros del cumplimiento	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales,

ID	Requerimientos	Políticas
	de estándares de desempeño de las entidades públicas de forma eficiente, derivado de los proyectos y casos preventivos atendidos. <i>Información Complementaria. Los estándares de desempeño en la generación de valor público, debe referirse a:</i> <i>a. La entrega de resultados que respondan y satisfagan las necesidades y demandas de los ciudadanos. Es decir, bienes y servicios que tengan efecto en el mejoramiento del bienestar de los ciudadanos, obtenidos en el marco de los valores del servicio público.</i>	ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PF - Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGP4.1.2	Integrar el ejercicio de las funciones de gestión preventiva, disciplinaria y de intervención para desarrollar competencias basadas en el grado de alineación institucional entre el actuar territorial y el actuar central, mediante mecanismos e instrumentos como guías o protocolos que desarrollan lineamientos operacionales y esquemas prácticos de ejecución.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos ○ PD – Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

DGP4.2 Capacidad de impulsar a las entidades y organismos responsables de promover y garantizar derechos a alcanzar sus metas y a lograr el cumplimiento de estándares de desempeño, en particular, a partir de su capacidad para anticipar y prevenir la materialización de eventuales riesgos relacionados con la inadecuada o insuficiente ejecución de sus responsabilidades o con el indebido uso de sus recursos.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP4.2.1	Medir periódicamente los impactos y resultados de la gestión preventiva de la PGN y reportar sobre el estado de prevención y control sobre la garantía de los derechos y la vigilancia de la función	Políticas Misionales: ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público

ID	Requerimientos	Políticas
	pública. <i>Información Complementaria. Los impactos y resultados de la gestión preventiva pueden verse a partir de variables como:</i> a. <i>La dinámica y resolución efectiva de los asuntos abreviados, asuntos ordinarios, casos y proyectos preventivos.</i> b. <i>El valor estimado de los ahorros y costos mitigados para la sociedad o comunidades.</i>	
DGP4.2.2	Establecer la capacidad y suficiencia de los sistemas de gestión de riesgos misionales de las entidades y organismos responsables, a partir del análisis y evaluación de los estándares y prácticas aplicados, los modelos de información, la generación de indicadores de resultados, la identificación y requerimientos de los grupos de valor y la identificación de las políticas pública en las que intervienen.	Políticas Misionales: ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público Políticas Operacionales: ○ PRI – Gestión de Riesgos
DGP4.2.3	Establecer, estructurar e implementar mecanismos idóneos para articular el actuar preventivo de las Personerías municipales y distritales, de manera que se desarrollen acciones coordinadas, articuladas, efectivas y oportunas, en orden a proteger los derechos humanos y asegurar su efectividad, en el marco de los lineamientos establecidos en el Plan Decenal del Ministerio Público. <i>Información Complementaria. Los mecanismos idóneos para articular el actuar preventivos debe establecer guías para las personerías, en sus jurisdicciones, sobre:</i> a. <i>Contribución al mejoramiento de la gestión de las políticas públicas.</i> b. <i>Promoción de la garantía de derechos de las personas.</i> c. <i>Atención y control sobre las problemáticas generalizadas de la comunidad en materia de</i>	Políticas Misionales: ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público

ID	Requerimientos	Políticas
	derechos humanos.	

DGP4.3 Capacidad de contribuir a que la información sobre el cumplimiento de funciones públicas encaminadas a proteger y garantizar el goce efectivo de los derechos esté disponible al público oportunamente, cumpla los estándares de contenido y calidad requeridos, y a que las entidades públicas o privadas que ejercen funciones públicas apliquen la normatividad pertinente y provean los bienes y servicios asociados a la protección y satisfacción de derechos ciudadanos en un marco de efectividad, eficiencia, probidad, y transparencia.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP4.3.1	Posicionar internamente la función preventiva en la plataforma estratégica de la entidad y, externamente, a través de una oferta institucional ampliada en materia de prevención, reconocida por la ciudadanía y al interior del Estado. <i>Información Complementaria. Desarrollar escenarios de generación de información crítica sobre problemas y asuntos focalizados por:</i> a. <i>Población vulnerable y afectada.</i> b. <i>Problemas de derechos humanos y colectivos</i> c. <i>Recursos públicos comprometidos</i> d. <i>Interés e impacto ciudadano</i> e. <i>Compromisos frente a la función pública</i> f. <i>Principios de la función administrativa</i> g. <i>Efectividad en el servicio público</i>	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PP – Planeación Institucional
DCP4.3.2	Desarrollar modelos y metodologías que permitan observar, evaluar y establecer el valor agregado, de la información aportada por las entidades de la administración pública a la ciudadanía, con el fin de generar indicadores y reportes sobre la efectividad de la gestión pública en materia de la transparencia activa.	Políticas Operacionales: ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PS – Servicio al Ciudadano
DCP4.3.3	Desarrollar metodologías y mecanismos para reconocer el estado de atención de las peticiones, quejas, reclamos y denuncias como un medio de información provisto a los grupos de valor y las partes interesadas, por parte de las administraciones públicas frente a los	Políticas Operacionales: ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PS – Servicio al Ciudadano

ID	Requerimientos	Políticas
	Intereses de los ciudadanos, teniendo en cuenta, el carácter de la información y su relevancia frente al interés público.	

DGP5. Gestión preventiva basada en hechos y datos a través de gestión y análisis de la información

DGP5.1 Capacidad de generar y usar información crítica sobre el cumplimiento de las funciones públicas encaminadas a la satisfacción de los derechos, y sobre los factores y riesgos que pueden afectar tal cumplimiento.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP5.1.1	Consolidar y fortalecer la arquitectura institucional de la PGN para el desarrollo de la función preventiva y del SIP, así como de los mecanismos, instancias de coordinación y sistemas de información dispuestos para el efecto. <i>Información Complementaria. La arquitectura institucional debe apoyar el desarrollo integral: técnico, funcional y tecnológico de los:</i> <i>Escenarios de orientación: atención ciudadana</i> <i>Escenarios de anticipación: Proyectos y casos preventivos</i> <i>Escenarios de mitigación: Asuntos abreviados y asuntos ordinarios</i> <i>Otros mecanismos que se definan a partir de los nuevos modelos de prevención que se adopten.</i>	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PI – Gestión de la Información Estadística
DGP5.1.2	Establecer y desarrollar estrategias de conocimiento y desarrollo de las líneas doctrinales, base de las decisiones e intervenciones de carácter preventivo que permitan llevar a cabo las funciones misionales a nivel territorial impidiendo la vulneración de los derechos. <i>Información Complementaria. Las líneas doctrinales deben estructurar:</i> <i>Caracterización y clasificación</i>	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público

ID	Requerimientos	Políticas
	<i>de los temas</i> <i>b. Identificación de los marcos normativos</i> <i>c. Clasificación de los agentes responsables</i> <i>d. Focalización de la actuación preventiva</i>	Políticas Operacionales: ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

DGP5.2 Capacidad de establecer arreglos institucionales y adoptar instrumentos adecuados que permitan contar con información necesaria para adelantar la gestión preventiva sobre posibles acciones que deben adelantar las entidades públicas en las distintas etapas del ciclo de políticas públicas, que le permitan mejorar su desempeño y, por tanto, contribuir a la garantía de los derechos ciudadanos.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP5.2.1	Alinear y armonizar los procesos internos y asegurar la interoperación de los sistemas de información disponibles a fin de que sirvan a los requerimientos de la función, enriquezcan el ejercicio de control preventivo en cabeza de la PGN, y provean insumos e información que oriente el proceso de toma de decisiones.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGP5.2.2	Colaborar armónicamente, en materia de información, conocimientos y capacidades, con los demás órganos de control del Estado y otras Entidades Públicas para coadyuvar en el ejercicio conjunto pero independiente de las funciones asignadas.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público
DGP5.2.3	Identificar, construir y actualizar cadenas de colaboración y flujos sistemáticos y permanentes de información, de manera	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales,

ID	Requerimientos	Políticas
	que pueda anticiparse la gestión preventiva.	ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PI – Gestión de la Información Estadística
DGP5.2.4	Formular las políticas generales, criterios y dinámicas de intervención del Ministerio Público con fines preventivos ante las autoridades administrativas	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público
DGP5.2.5	Celebrar los convenios de cooperación interinstitucional que se requieran entre la Procuraduría General de la Nación y entidades nacionales o internacionales para el desarrollo eficiente de la garantía de los derechos ciudadanos, colectivos y del ambiente, el fortalecimiento de la legitimidad de la función pública y administrativa y la preservación de interés público.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público
DGP5.2.6	Ejercer el control preventivo sobre el desarrollo efectivo de la gestión desconcentrada del ministerio público para hacer seguimiento y control en el marco de la descentralización administrativa, utilizando las herramientas, procesos, protocolos e indicadores que resulten apropiados, en el marco de los lineamientos propuestos en los planes de la PGN	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de

ID	Requerimientos	Políticas
		procesos

DGP5.3 Capacidad de disponer de información oportuna y confiable para desencadenar acciones de mejoramiento en el actuar del Estado, mediante el aprovechamiento de los mecanismos e instrumentos de información tanto internos como externos, para ampliar el universo de información relevante para el desarrollo de una función preventiva operante y efectiva.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP5.3.1	Desarrollar instrumentos de seguimiento y evaluación de la gestión preventiva de la PGN y armonizarlos con otros sistemas de información gerencial del Estado, y con los instrumentos de evaluación institucionales internos y externos.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PI – Gestión de la Información Estadística
DGP5.3.2	Identificar las variables críticas para establecer mecanismos de analítica de datos, diseñar estrategias y acometer acciones de carácter preventivo, involucrando la participación ciudadana, para procurar el ejercicio diligente y eficiente de las funciones administrativas en las entidades del nivel territorial	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa - PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PI – Gestión de la Información Estadística
DGP5.3.3	Utilizar la información relacionada con el registro y seguimiento de los fallos disciplinarios, órdenes judiciales y laudos arbitrales proferidos contra las entidades públicas del orden nacional y territorial, sector central y descentralizado de todos los órdenes, para que, a través de la ciencia de datos, se identifiquen	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función

ID	Requerimientos	Políticas
	circunstancias para tomar medidas preventivas ante la amenaza de vulneración de la legalidad y el interés público, con la colaboración y participación ciudadana.	pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DGP5.3.4	Promover la concertación de acciones de mejora mancomunadas con las otras entidades de control, que permitan, en el marco de los acuerdos de interoperabilidad, la disposición de información clave para la construcción de una base de conocimiento estructurada para la gestión de los riesgos de la administración pública.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa PLI – Legalidad y preservación del interés público
DGP5.3.5	Identificar aspectos y factores críticos que pueden afectar o requieren la gestión de la PGN, a partir de la actividad conjunta con los demás órganos de control, como insumo para enfocar y dirigir acciones de mejora.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa PLI – Legalidad y preservación del interés público

DGP6. Gestión preventiva basada en la adecuada integración del Sistema Integral de Prevención

DGP6.1 Capacidad de integrar las dependencias, los sistemas de información, las normas, las herramientas, los lineamientos, los mecanismos y los principios que conforman el sistema integral de prevención.

ID	Requerimientos	Políticas
DGP6.1.1	Gestionar la documentación y el proceso de recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente, como evidencia de la actividad administrativa y como material de soporte que permita activar la gestión de las funciones disciplinarias.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público

ID	Requerimientos	Políticas
		○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGP6.1.2	Fortalecer las modificaciones requeridas a la estructura orgánica de la Procuraduría General de la Nación que permitan evaluar, articular y desarrollar enfoques preventivos integrados a nivel nacional y territorial.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PH – Gestión del Talento Humano
DGP6.1.3	Establecer acciones de mejoramiento para la articulación de procesos y procedimientos de carácter preventivo aplicados a nivel central y territorial con el Sistema de Gestión de la Calidad.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGP6.1.4	Adoptar medidas administrativas, y esquemas de trabajo en equipo fomentando la para la articulación centro-territorio de la gestión institucional preventiva	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función

ID	Requerimientos	Políticas
		pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público
DGP6.1.5	Gestionar actividades de interlocución entre la Procuraduría y las organizaciones cívicas, veedurías, y asociaciones ciudadanas de apoyo a la prevención que fomente la participación ciudadana.	Políticas Misionales: ○ PDD- Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente. ○ PJE - Justicia y Ejercicio del Ministerio Público ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa ○ PLI – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

4.2 Dimensión de Gestión de Intervención - DGI

4.2.1 Alcance

Esta función resulta de vital importancia en todos los ámbitos y ejes de impacto, ya que no sólo garantiza la protección del orden jurídico y patrimonio público y de los derechos humanos, sino que promueve la legalidad y la transparencia en la gestión pública.

A su turno, con el objeto de ejercer a cabalidad las funciones de intervención y, así amparar los derechos humanos y garantías fundamentales de las víctimas, la Procuraduría continuará incentivando una participación articulada con diferentes instituciones con el objetivo de garantizar una debida y adecuada salvaguarda de sus derechos. Así mismo, el Ministerio Público creará y fortalecerá distintas herramientas digitales para facilitar el acceso de su información a la ciudadanía en general, y avanzar en la gestión de conocimiento e innovación jurídica y social.

4.2.2 Objetivo

El cumplimiento de las políticas y directrices de esta Dimensión debe orientar la efectividad de la función de intervención, a través de la participación de los Agentes del Ministerio Público en los procesos, procedimientos y actuaciones que se adelanten en la fase de actuación administrativa, y en las instancias judiciales en los casos dispuestos por la Ley. Esta dimensión abarca los temas de conciliación que ejerce el Ministerio Público, en aquellos donde se establezca un requisito de procedibilidad. Permite fortalecer las capacidades institucionales para evitar la violación al orden jurídico, la vulneración del patrimonio público o moralidad administrativa y la violación de los derechos y garantías fundamentales.

4.2.3 Políticas.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas y sus directrices:

4.2.3.1 Política de Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional

En el marco de la misión de la función de intervención, esta política debe contribuir a desarrollar las capacidades para garantizar los derechos que han sido vulnerados.

El enfoque de esta política se desprende de las funciones que establece la constitución, las leyes y resoluciones que desarrollan la responsabilidad de intervención, en particular el decreto Ley 262 de 2000, Decreto 1511 de 2018, la Resolución 377 de 2022 y las demás normas que las modifiquen o adicionen, las cuales se resumen en acciones generales y específicas que deben desarrollar los operadores de intervención.

4.2.3.2 Política de Defensa del Patrimonio Público

El enfoque de esta política se desprende de las funciones que establece la Constitución, la ley y resoluciones que desarrollan la responsabilidad de intervención, los cuales se resumen en funciones generales y específicas que deben desarrollar los operadores de intervención, en particular el decreto Ley 262 de 2000, la Resolución 377 de 2022 y demás resoluciones reglamentarias.

4.2.3.3 Política de Defensa del Orden Jurídico

El enfoque de esta política se desprende de las funciones que establece la constitución, las leyes y resoluciones que desarrollan la responsabilidad de intervención, los cuales se resumen en funciones generales y específicas que deben desarrollar los operadores de intervención, en particular el decreto Ley 262 de 2000, la Resolución 372 de 2020 y 377 de 2022, y las demás normas que las modifiquen o adicionen, que se enfocan en la defensa del orden jurídico.

4.2.3.4 Política de Legalidad y preservación del interés público

El enfoque de esta política se desprende de las funciones que establece la constitución, las leyes y resoluciones que desarrollan la responsabilidad preventiva y de intervención, los cuales se resumen en funciones generales y específicas que deben desarrollar los operadores de intervención, para lo cual cuentan con las mismas facultades y atribuciones procesales de los ciudadanos que obran como parte de los procesos, en el marco de la Ley 262 de 2000 y la Resolución 372 de 2020 y 377 de 2022.

4.2.4 Atributos y capacidades

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de la Nación ha logrado la consolidación de la Dimensión de Gestión de Intervención

DGI1. Gestión de Intervención con visión estratégica enfocada en agregación de valor

DGI1.1 Capacidad de incorporar a la intervención administrativa y judicial una visión estratégica, apoyada en el plan estratégico institucional.

ID	Requerimientos	Políticas
DGI1.1.1	Fortalecer los mecanismos de verificación y autoevaluación frente a los objetivos institucionales, mediante el desarrollo de parámetros de medición de las gestiones de intervención judicial y administrativa, que permitan evidenciar su efectividad a partir de los resultados de las metas en función de los eventos, condiciones y tipos de procesos de intervención.	Políticas Misionales: - PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional - PDP- Defensa del Patrimonio Público - POJ- Defensa del Orden Jurídico Políticas Operacionales: - PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DGI1.1.2	Identificar las pautas, factores y enfoques que se requieren para ejercer la vigilancia superior e intervenir con efectividad y oportunidad en las situaciones críticas, según la posible vulneración del derecho o de la alteración del orden jurídico a restablecer en la función pública. <i>Información Complementaria. La vigilancia superior de las situaciones de vulneración del derecho o alteración del orden jurídico en la función pública tienen que ver con:</i> <i>Conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas.</i> <i>Trámite interno sobre las peticiones, quejas y reclamos</i> <i>Prestación de servicios públicos.</i> <i>Políticas de descentralización administrativa y territorial</i>	Políticas Misionales: - PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional - PDP- Defensa del Patrimonio Público - POJ- Defensa del Orden Jurídico - PLP – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: - PI – Gestión de la Información Estadística - PK – Gestión del conocimiento y la Innovación

DGI1.2 Capacidad de identificar, formular y desarrollar indicadores y modelos analíticos que apoyen la gestión de intervención frente a los temas y aspectos críticos

ID	Requerimientos	Políticas
DGI1.2.1	Integrar a la gestión institucional un modelo de identificación de desviaciones (vulneraciones) a intervenir en el orden legal o constitucional, generando canales	Políticas Misionales: PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional

ID	Requerimientos	Políticas
	especializados para la recopilación sistemática y efectiva de información, de forma que la acción de intervención de la procuraduría sea definida por esquemas de priorización que enfoque los esfuerzos institucionales hacia las desviaciones más significativas o de mayor impacto en la sociedad.	○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico Políticas Operacionales: ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PRI – Gestión de Riesgos.
DGI1.2.2	Identificar y controlar los riesgos de la función de Intervención, que son aquellos relacionados con la posibilidad de ocurrencia de eventos o factores que afecten la capacidad de desarrollar dicha función. <i>Información Complementaria. Los riesgos de la función de intervención son aquellos que afectan la capacidad de gestionar el restablecimiento de los derechos y/o el orden legal o constitucional, en defensa de los derechos y las garantías fundamentales de los ciudadanos, en defensa del orden jurídico y/o en defensa del patrimonio público ante la vulneración efectiva en tales situaciones que recae en responsabilidades de diferentes entidades del estado.</i>	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico Políticas Operacionales: ○ PRI – Gestión de Riesgos
DGI1.2.3	Fortalecer y gestionar los indicadores y alertas requeridos para poner en evidencia, evitar o anticipar el impacto adverso de los riesgos de la función de Intervención y establecer planes estratégicos y operativos de la función, que complemente los indicadores habilitados de la gestión de la intervención de la PGN.	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico Políticas Operacionales: ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PRI – Gestión de Riesgos.

DGI2. Gestión para la aplicación efectiva de las normas que rigen los marcos constitucionales y legales inherentes a la gestión de intervención

DGI2.1 Capacidad de disponer de la documentación, información y pruebas para adelantar, en forma adecuada, el proceso de intervención, como Ministerio Público, como interviniente especial.

ID	Requerimientos	Políticas
DGI2.1.1	Gestionar la documentación y el proceso de recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente, como evidencia de la actividad administrativa y como material de soporte en procesos administrativos y judiciales en los que se debe intervenir.	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico ○ PLP – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGI2.1.2	Establecer, con la información estructurada disponible, las circunstancias y eventos que desatan la intervención judicial de la PGN, identificando los alcances y mecanismos a disposición de la intervención requerida.	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico ○ PLP – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PK – Gestión del conocimiento y la Innovación
DGI2.1.3	Desarrollar los instrumentos, mecanismos y acciones a aplicar según las condiciones de la situación específica en la que se verifica la vulneración del derecho, del orden jurídico.	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico ○ PLP – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PK – Gestión del conocimiento y la Innovación

DGI2.2 Capacidad de intervenir administrativa y judicialmente con instrumentos, modelos, protocolos y procesos que orienten una gestión ordenada y orientada a los temas críticos.

ID	Requerimientos	Políticas
DGI2.2.1	Actuar bajo protocolos estructurados y alineados a la visión estratégica, con apoyo en la analítica de datos, para la identificación de variables asociadas a la intervención administrativa y ante funcionarios administrativos, así como la intervención judicial. <i>Información Complementaria. Las variables asociadas a esta intervención pueden considerar:</i> <i>Las circunstancias y eventos que desatan la intervención.</i> <i>Los alcances y mecanismos a disposición de la intervención administrativa o judicial.</i> <i>Los instrumentos, mecanismos y acciones a evaluar según las condiciones de la situación específica de vulneración.</i> <i>Las pautas y estrategias por considerar para intervenir con efectividad y oportunidad, y</i> <i>Las condiciones de verificación y acciones a seguir hasta el pleno restablecimiento de los derechos vulnerados</i>	Políticas Misionales: - POJ- Defensa del Orden Jurídico - PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional Políticas Operacionales: - PI – Gestión de la Información Estadística - PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGI2.2.2	Desplegar acciones de intervención con la orientación de guías detalladas de procedimiento, modelos de presentación de conceptos, protocolos de asignación de tareas y análisis de jurisprudencias que faciliten la intervención asertiva y efectiva de la entidad.	Políticas Misionales: - POJ- Defensa del Orden Jurídico - PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional
DGI2.2.3	Desarrollar e implementar para uso sistemático guías de cumplimiento con orientación hacia la especialización temática, normativa, jurisprudencial y doctrinal, que permita reconocer en forma explícita, completa y exhaustiva los derechos de orden legal o constitucional; teniendo presente hacia donde se debe orientar la gestión institucional de intervención, en caso de vulneración.	Políticas Misionales: - POJ- Defensa del Orden Jurídico - PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional Políticas Operacionales: - PI – Gestión de la Información Estadística - PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de

ID	Requerimientos	Políticas
		procesos
DGI2.2.4	Estructuración e implementación de protocolos y estrategias procesales y de intervención en los procesos y ante las autoridades judiciales y centros de conciliación, en función de su pertinencia y aplicación a las distintas dependencias relacionadas con la gestión de intervención. <i>Información Complementaria. Las estrategia y protocolos deben considerar intervenir en y para:</i> a. Reglas de conflictos de competencia b. Acciones de procuradores judiciales, desplazando a los personeros c. Acciones de pérdidas de investidura d. Acciones de nulidad contractual e. Procesos ante el Consejo de Estado f. Trámites de tutela	Políticas Misionales: ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional Políticas Operacionales: ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGI2.2.5	Establecer e implementar políticas y guías de intervención administrativa o judicial, según se trate de solicitar la suspensión de actuaciones administrativas, la revocatoria de los actos administrativos a ellas referentes en defensa del orden legal y constitucional o lineamientos procesales de intervención judicial. <i>Información Complementaria. Los temas que pueden ser objeto de intervención deben incorporar:</i> a. Intervenciones humanitarias a las organizaciones nacionales e internacionales responsables de derechos humanos. b. Tratados internacionales sobre derechos humanos y DIH. c. Situación nacional de derechos humanos. d. Derechos humanos en entidades de carácter público o	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico ○ PLP – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

ID	Requerimientos	Políticas
	<i>privado.</i> <i>e. Cumplimiento de normas judiciales para protección de minorías y población vulnerable.</i> <i>f. Acciones populares, de tutela y cumplimiento.</i> <i>g. Actuaciones ante autoridades administrativas y de policía.</i>	

DGI3. Gestión de intervención articulada institucionalmente en el territorio nacional.

DGI3.1 Capacidad de intervenir como agente del Ministerio Público, en todas las etapas del proceso ante las Salas y Secciones de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-, como interviniente especial, en la defensa de los derechos y garantías fundamentales de las víctimas del conflicto armado, del ordenamiento jurídico y del patrimonio público.

ID	Requerimientos	Políticas
DGI3.1.1	Fortalecer el principio de centralidad de las víctimas y su rol fundamental en la JEP, y realizar seguimiento al cumplimiento del régimen de condicionalidad y los compromisos adquiridos por los comparecientes. <i>Información Complementaria: El principio de centralidad de las víctimas y el seguimiento al régimen de condicionalidad puede significar, entre otros:</i> <i>a. Desarrollar mecanismos de coordinación entre las procuradurías con funciones de intervención ante la JEP.</i> <i>b. Consolidar una política de protección integral en defensa de los derechos de las víctimas.</i> <i>c. Promover la participación de las víctimas en los macro casos, para efectos de su acreditación.</i> <i>d. Establecer jornadas pedagógicas y de asesoría para la acreditación dentro de los macro casos.</i> <i>e. Establecer interacciones que respondan a una adecuada práctica restaurativa en los escenarios dialógicos dispuestos por la JEP entre comparecientes y víctimas.</i>	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico Políticas Operacionales: ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PC – Participación Ciudadana ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

- f. *Participar activamente en la discusión y elaboración de los trabajos, obras, actividades con contenido reparador (TOARS)*
- g. *Establecer condiciones y herramientas de seguimiento al régimen de condicionalidad*

DGI3.2 Capacidad de intervenir de manera efectiva mediante enfoques de naturaleza estratégica y operacional entre las distintas delegadas en el nivel nacional y con las procuradurías y dependencias a nivel territorial.

ID	Requerimientos	Políticas
DGI3.2.1	Establecer y gestionar estrategias que aseguren la eficacia en el desarrollo de los procesos de gestión de intervención llevados a cabo a nivel nacional y territorial mediante la conjugación estructurada de pruebas, análisis jurídicos con verificación de precedentes sobre casos similares, en el marco del aporte de los demás requerimientos y capacidades de la gestión de intervención.	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico Políticas Operacionales: ○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DGI3.2.2	Articular y gestionar esfuerzos con las Procuradurías Territoriales, para definir las acciones que permitan la intervención en los procesos administrativos ante las autoridades del orden territorial.	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico ○ PLP – Legalidad y preservación del interés público Políticas Operacionales: ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

DGI4. Gestión de intervención apoyada mediante mecanismos e instrumentos de colaboración con otros órganos de control

DGI4.1 Capacidad de intervenir con enfoques de articulación y colaboración interinstitucional con otros órganos de control, en el marco de la independencia frente a su función y misión constitucional.

ID	Requerimientos	Políticas
DGI4.1.1	Colaboración armónica con otros órganos de control para intervenir, en el marco de las funciones constitucionales, sobre aspectos relevantes del crimen organizado, la delincuencia, la corrupción y otros que atentan contra los derechos constitucionales y el orden jurídico, que apoyen estratégicamente el ejercicio de la gestión de intervención. <i>Información Complementaria. Los instrumentos de trabajo conjunto pueden referirse a:</i> <i>a. Información base de relatorías</i> <i>b. Sistemas de información Interoperables.</i> <i>c. Modelos analíticos</i> <i>d. Protocolos de intervención</i>	Políticas Misionales: ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico Políticas Operacionales: ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PK – Gestión del conocimiento y la Innovación ○ PI – Gestión de la Información Estadística

4.3 Dimensión de la Gestión de la Conciliación -DGC

4.3.1 Alcance

La conciliación que adelanta la Procuraduría General de la Nación se sustenta en el artículo 118 de la Constitución Política que fija la competencia para el ejercicio del Ministerio Público al cual le corresponde “la guarda y promoción de los derechos humanos, la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial de quienes desempeñan funciones públicas.” Igualmente, el artículo 275 de la Carta Magna señala que el Procurador General de la Nación es el supremo director del Ministerio Público, estableciendo sus funciones en los artículos 277 y 278 respectivamente. De otra parte, el artículo 116 consagra que “Los particulares pueden ser investidos transitoriamente de la función de administrar justicia en la condición de jurados en las causas criminales, conciliadores o en la de árbitros habilitados por las partes para proferir fallos en derecho o en equidad, en los términos que determine la ley”. Bajo el fundamento constitucional citado se concreta normativamente el alcance de la dimensión de la gestión de la conciliación de la siguiente manera:

- El Decreto Ley 262 de 2000 señala en el numeral 2 del artículo 7, que es potestad del Procurador “Formular las políticas generales y criterios de intervención del Ministerio Público en materia de control disciplinario, vigilancia superior con fines preventivos, actuación ante las autoridades administrativas y judiciales y centros de conciliación, y promoción, protección y defensa de los derechos humanos”. En idéntica forma el numeral 7 del mismo artículo indica que el máximo representante del Ministerio Público tiene la potestad de “expedir los actos administrativos, órdenes, directivas y circulares que sean necesarios para el funcionamiento de la entidad y para desarrollar las funciones atribuidas por la ley”. Por la misma vía, los artículos 28, 30, 36, 37 y 41 establecen facultades a los agentes del Ministerio para el ejercicio de la conciliación
- Así las cosas, el Código General del Proceso, el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y la Ley 2220 de 2022 “Por medio de la cual se expide

el Estatuto de Conciliación y se dictan otras disposiciones.”, modificatoria de varias disposiciones legales sobre la conciliación, entre ellas la Ley 640 de 2001, atribuyen una serie de mandatos y facultades a la Procuraduría, que se convierten en el sustento legal para el desarrollo de la función misional de la conciliación, que se define en el artículo 3 de la Ley 2220 como “un mecanismo de resolución de conflictos a través del cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado denominado conciliador, quien, además de proponer fórmulas de arreglo, da fe de la decisión de acuerdo, la cual es obligatoria y definitiva para las partes que concilian”.

Dicha norma en el mismo artículo, fija como propósito de la conciliación “facilitar el acceso a la justicia, generar condiciones aptas para el diálogo y la convivencia pacífica, y servir como instrumento para la construcción de paz y de tejido social” y en materia contencioso administrativa pretende “la salvaguarda y protección del patrimonio público y el interés general”, siendo estas finalidades plenamente coincidentes y atribuibles a las funciones constitucionales asignadas al Ministerio Público y a la Procuraduría General de la Nación.

Además de lo expuesto, por regla general, conforme al artículo 67 ibídem, “la conciliación extrajudicial en derecho es requisito de procedibilidad para acudir ante las jurisdicciones que por norma así lo exijan, salvo cuando la ley lo excepcione”, tal como sucede en los asuntos laborales en donde no constituye requisito de procedibilidad.

Con base en lo anterior y la demás normatividad vigente sobre el particular, se han impartido directrices institucionales, en las que se asignan responsabilidades a cargo de cada una de las dependencias de la entidad, con lo cual se desarrolla la conciliación extrajudicial desde cuatro perspectivas a saber; i) el Sistema Nacional de Conciliación, ii) los agentes del Ministerio Público, iii) los centros de conciliación civiles y comerciales y iv) el Instituto de Estudios del Ministerio Público - IEMP.

Cada figura enunciada se encamina a la aplicación del derecho sustancial y a la promoción de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, prestando un servicio gratuito orientado a la satisfacción de las necesidades de justicia de la ciudadanía en materia administrativa, civil y comercial, de familia y laboral, con un enfoque social que propende por la salvaguarda y la protección de lo público y el interés general, convirtiéndose en una opción efectiva de solución pronta y pacífica de los conflictos, que emplea en su ejercicio todas las medidas tendientes a garantizar los derechos a la igualdad, el debido proceso, la intimidad, la transparencia y la publicidad.

4.3.2 Objetivo

El cumplimiento de las políticas y directrices debe contribuir con el objetivo de MIPGN de fortalecer las capacidades institucionales que permitan garantizar derechos constitucionales, combatir la corrupción, defender el patrimonio público y cumplir deberes, para afianzar la confianza ciudadana y generar condiciones aptas para el diálogo y la convivencia pacífica.

4.3.3 Atributos

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de la Nación ha logrado la consolidación de la Gestión para la Conciliación:

DGC1 Planeación de la gestión de la conciliación desde la órbita de las competencias de la PGN a partir de las necesidades, requisitos y expectativas de las partes interesadas en el servicio y los lineamientos institucionales

DGC1.1 Capacidad de planear la gestión de la conciliación de la PGN en el corto, mediano y largo plazo, para la satisfacción de las necesidades de justicia de la ciudadanía en materia administrativa, civil y comercial, de familia y laboral, en articulación con los planes institucionales y las dependencias competentes

ID	Requerimientos	Políticas
DGC1.1.1	Establecer mediante un diagnóstico periódico, las necesidades, requisitos y expectativas de las partes interesadas en la gestión de la conciliación extrajudicial, los factores internos y externos, los riesgos y los recursos necesarios para la adecuada prestación del servicio, desde las cuatro perspectivas que competen a la PGN.	Políticas Misionales: ○ Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos ○ PT – Talento Humano
DGC1.1.2	Fomentar metodologías de planeación a corto, mediano y largo plazo de la gestión de la conciliación que a partir del diagnóstico de la actividad integre las perspectivas y las materias que le competen a la entidad, orientando el cumplimiento del deber legal, la satisfacción de las necesidades, requisitos y expectativas de las partes interesadas, el cumplimiento de las directrices y planes institucionales, la gestión de los riesgos, la gestión de los recursos y la difusión de las actividades.	Políticas Misionales: ○ Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PP – Planeación Institucional ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos ○ PS – Servicio al Ciudadano ○ PRI – Gestión de Riesgos
DGC1.1.3	Desarrollar un esquema de monitoreo y seguimiento a través de un tablero de control de las actividades de la conciliación de la PGN que contribuya a la gestión de los factores claves de éxito de la actividad.	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico ○ PLP – Legalidad y preservación del interés público ○ Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales:

ID	Requerimientos	Políticas
		○ PT - Gobierno Digital ○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DGC2 Gestión del talento humano y de los recursos financieros, físicos y tecnológicos de la información y las comunicaciones, para el adecuado desarrollo de la conciliación.		

DGC2.1 Capacidad de gestionar el talento humano competente en la atención y servicio de las solicitudes de conciliación extrajudicial

ID	Requerimientos	Políticas
DGC2.1.1	Establecer un mecanismo para gestionar de forma permanente la suficiencia y la provisión de personal que permita garantizar la operación permanente del servicio de acuerdo con los planes y la demanda ciudadana.	Políticas Misionales: ○ Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PT – Talento Humano ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGC2.1.2	Diseñar y ejecutar programas de fortalecimiento en las competencias requeridas para la conciliación extrajudicial efectiva, a partir de la identificación de las necesidades del personal, las obligaciones legales, los cambios externos e internos y los planes institucionales.	Políticas Misionales: ○ Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PH – Gestión del Talento Humano ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DGC2.1.3	Incentivar al personal para el mejoramiento continuo del proceso y la efectividad en el servicio de la conciliación.	Políticas Misionales: ○ Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PH – Gestión del Talento Humano ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DGC2.1.4	Gestionar el conocimiento de los conciliadores a través de la promoción de instrumentos y espacios para el intercambio de conocimientos y experiencias, la documentación, implementación y difusión de actividades de innovación en el servicio, la generación de nuevo conocimiento, el análisis de datos y resultados, y el fomento de buenas prácticas y lecciones aprendidas, en la conciliación extrajudicial.	○ Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PH – Gestión del Talento Humano ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

DGC2.2 Capacidad de gestionar los recursos financieros para la cobertura y ampliación del servicio de conciliación extrajudicial

ID	Requerimientos	Políticas
DGC2.2.1	Gestionar los recursos financieros requeridos para el cumplimiento del deber legal y la cobertura territorial de la demanda del servicio con base en los planes de la conciliación extrajudicial.	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico ○ PLP – Legalidad y preservación del interés público ○ Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PP – Planeación Institucional ○ PG – Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto
DGC2.2.2	Formular y gestionar proyectos de inversión tendientes al mejoramiento de condiciones en la atención, la ampliación de la cobertura y el incremento de los servicios de conciliación extrajudicial, orientados principalmente a la satisfacción de necesidades de poblaciones en situación de vulnerabilidad.	Políticas Misionales: ○ PRD – Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional ○ PDP- Defensa del Patrimonio Público ○ POJ- Defensa del Orden Jurídico ○ PLP – Legalidad y preservación del interés público ○ Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PP – Planeación Institucional ○ PG – Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto

DGC2.3 Capacidad de gestionar los recursos físicos, equipos e infraestructura, apropiados para la prestación del servicio en condiciones de calidad

ID	Requerimientos	Políticas
DGC2.3.1	Verificar de forma periódica la suficiencia y las condiciones de infraestructura, recursos físicos y equipos, en las sedes de la conciliación extrajudicial	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PP – Planeación Institucional ○ PG – Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

DGC2.4 Capacidad de gestionar las tecnologías de la información y las comunicaciones- TIC para el aseguramiento del servicio, y la simplificación y racionalización del servicio.

ID	Requerimientos	Políticas
DGC2.4.1	Utilizar la sede única electrónica para la recepción y servicio de las solicitudes de conciliación extrajudicial en todas las materias que le competen a la entidad de forma accesible para todas las personas y especialmente para aquellas en condición de vulnerabilidad o con discapacidad como sujetos de especial protección constitucional.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PT - Gobierno Digital
DGC2.4.2	Automatizar la gestión de la conciliación extrajudicial a través de las Tecnologías de la Información en las actividades susceptibles de aplicarse, desde la recepción de las solicitudes hasta el archivo de la documentación, propendiendo por la optimización del servicio.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PT - Gobierno Digital
DGC2.4.3	Promover el uso eficiente de las TIC para garantizar las condiciones de accesibilidad, autenticidad, integridad, disponibilidad y confidencialidad en el servicio de las solicitudes de los servicios de conciliación, en el marco de los lineamientos y estándares establecidos para el efecto.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PT - Gobierno Digital
DGC2.4.4	Simplificar, racionalizar y asegurar los registros de información de los servicios de la conciliación extrajudicial en los sistemas de información institucionales para la salvaguarda de la información producida.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PT - Gobierno Digital ○ PD – Gestión Documental
DGC2.4.5	Implementar una estrategia de comunicaciones que contribuya a la difusión de los servicios prestados por la entidad en las materias de la conciliación extrajudicial.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación
DGC2.4.6	Desarrollar y publicar la información que facilite el acceso al proceso de conciliación a las partes interesadas y permita reconocer en forma explícita, completa y exhaustiva los requisitos y actividades en el servicio de las conciliaciones. Esta información deberá ser presentada en un lenguaje claro y de fácil acceso para la ciudadanía especialmente para personas en	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PS – Servicio al Ciudadano

ID	Requerimientos	Políticas
	condiciones de vulnerabilidad y con discapacidad como sujetos de especial protección constitucional.	
DGC2.4.7	Utilizar los repositorios de conocimiento e información, para incorporar, conservar y acceder fácilmente a experiencias, datos, resultados, buenas prácticas y lecciones aprendidas, en conciliación extrajudicial.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

DGC3 Fortalecimiento del Sistema Nacional de Conciliación y de la gestión del proceso y los procedimientos de la conciliación extrajudicial conforme a las facultades legales de la Procuraduría General de la Nación

DGC3.1 Capacidad para liderar y gestionar las actividades que le corresponden a la Procuraduría desde la órbita de sus competencias en el Sistema Nacional de Conciliación

ID	Requerimientos	Políticas
DGC3.1.1	Generar una estrategia de socialización hacia la ciudadana en relación con los beneficios del uso de los mecanismos alternativos de solución de conflictos - MASC.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación
DGC3.1.2	Participar en el desarrollo de las políticas públicas generadas en el marco del Sistema Nacional de Conciliación a través del Consejo Nacional de Conciliación	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación
DGC3.1.3	Participar en la formulación del Plan Estratégico, del Consejo Nacional de Conciliación con el ánimo que se propenda por la garantía de los derechos ciudadanos, con énfasis en la protección de la igualdad, el debido proceso, la intimidad, la transparencia y la publicidad.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación
DGC3.1.4	Estructurar programas en materia de conciliación extrajudicial en asuntos contencioso-administrativos de forma conjunta entre el IEMP y el Ministerio de Justicia y del Derecho.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación
DGC3.1.5	Vigilar el adecuado funcionamiento del Sistema Nacional de Conciliación y sus actores, en articulación con la función misional preventiva de la PGN.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación

DGC3.2 Capacidad para liderar y gestionar el proceso y los procedimientos de la conciliación extrajudicial

ID	Requerimientos	Políticas
DGC3.2.1	Caracterizar el proceso de la conciliación extrajudicial definiendo el objetivo, las políticas de operación, las actividades, las entradas, las salidas, los proveedores, los usuarios y partes interesadas en el servicio, la normatividad vigente periódicamente su adecuación a los cambios externos e internos que inciden en el proceso.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGC3.2.2	Se identifican los riesgos del proceso de la conciliación extrajudicial y se gestionan de acuerdo con los lineamientos internos	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PRI – Gestión de Riesgos
DGC3.2.3	Documentar e implementar los procedimientos, instructivos, guías, protocolos y demás documentación requerida para la adecuada gestión del proceso, que permitan observar el paso a paso de las actividades, las responsabilidades para su ejecución y los puntos de control, revisando permanentemente su adecuación a la normatividad vigente, a las necesidades, requisitos y expectativas de las partes interesadas y a los cambios externos e internos que inciden en la conciliación extrajudicial que adelanta la PGN.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGC3.2.4	Desarrollar la oferta de servicios de conciliación bajo condiciones preferenciales de acceso a personas en condición de vulnerabilidad y con discapacidad, como sujetos de especial protección constitucional.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PS – Servicio al Ciudadano
DGC3.2.5	Implementar protocolos de atención que se adapten a las necesidades y condiciones de los usuarios para su utilización en los distintos canales que maneja la entidad.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PS – Servicio al Ciudadano
DGC3.2.6	Establecer un método estandarizado para el reparto y la programación del servicio de las solicitudes de conciliación que contribuya al control, seguimiento y aprovechamiento de los recursos disponibles.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PD – Gestión Documental

ID	Requerimientos	Políticas
DGC3.2.7	Diseñar metodologías flexibles, adaptables y autocompositivas para la solución pacífica de conflictos que faciliten el acceso a la justicia cumpliendo con la normatividad legal y que brinden condiciones adecuadas para la garantía de los derechos ciudadanos, el resarcimiento de los daños causados y la protección del patrimonio público, con énfasis en los derechos a la igualdad, al debido proceso, la intimidad, la transparencia y la publicidad.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGC3.2.8	Desarrollar un esquema de articulación con los demás procesos misionales de la PGN que propenda por el cumplimiento del ordenamiento jurídico, la protección de los derechos y garantías ciudadanas, la defensa del patrimonio público, los intereses de la sociedad, colectivos y del ambiente y el ejercicio diligente y eficiente de las funciones administrativas.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGC3.2.9	Simplificar la gestión documental del proceso dando cumplimiento a los mandatos legales asegurando el control de los registros y documentos generados en el proceso que permita identificar, almacenar, proteger, recuperar, definir el tiempo de retención y la disposición final de la documentación.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PD – Gestión Documental
DGC3.2.10	Evaluar la satisfacción de los usuarios del servicio a través de instrumentos que permitan conocer la precepción en relación con la prestación del servicio de conciliación y las oportunidades de mejora.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PS – Servicio al Ciudadano
DGC3.2.11	Gestionar de forma oportuna las PQRSFD relacionadas con el proceso de conciliación, recibidas a través de los diferentes canales de la Entidad, dando una respuesta clara enmarcada en la normatividad y competencias de la PGN.	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: ○ PS – Servicio al Ciudadano ○ PD – Gestión Documental
DGC3.2.12	Definir los indicadores del proceso a partir de la identificación de los factores claves de éxito para la satisfacción de los usuarios, el cumplimiento del deber legal,	Políticas Misionales: ○ PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales:

ID	Requerimientos	Políticas
	los objetivos institucionales y del proceso, así como los riesgos identificados y otras variables que puedan ser utilizadas en la medición.	PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional

DGC4. Evaluación y mejora de las actividades de conciliación

DGC4.1 Capacidad de evaluar y mejorar las actividades de conciliación.

ID	Requerimientos	Políticas
DGC4.1.1	Evaluar periódicamente el proceso de conciliación de la PGN utilizando la información disponible en la entidad, tal como: los indicadores, el cumplimiento de los planes, la gestión de los riesgos, el desempeño del talento humano, la gestión de los recursos, los resultados de los planes, la percepción y satisfacción de los usuarios, las PQRSFD, los productos no conformes y las auditorías internas y externas.	Políticas Misionales: - PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: - PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos - PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DGC4.1.2	Analizar los resultados de la evaluación del proceso de conciliación identificando debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas en el servicio junto con sus causas y consecuencias, los cambios requeridos a nivel estratégico, táctico y operativo y los recursos necesarios para la implementación de mejoras.	Políticas Misionales: - PC - Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: - PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DGC4.1.3	Generar acciones de mejoramiento a partir de los resultados de evaluación del proceso de conciliación que conduzcan al cumplimiento legal y al incremento de la satisfacción de las partes interesadas en la gestión.	Políticas Misionales: - PC -Gestión de la Conciliación Políticas Operacionales: - PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos - PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional

4.4 Dimensión de la Gestión Disciplinaria - DGD

4.4.1 Alcance.

Esta dimensión se orienta a consolidar un conjunto de principios, prácticas y esquemas de trabajo orientados a la optimización del ejercicio de la función Disciplinaria a nivel central y territorial, a fin de alcanzar adecuados niveles de gestión en la ejecución del proceso disciplinario desde su inicio hasta su finalización, logrando una mayor efectividad del control público, esto es

la investigación como factor preventivo.

Así mismo, aumentar el cumplimiento de lineamientos y el nivel de consistencia de la información, de tal manera que disminuyan los procesos disciplinarios prescritos y los fallos revocados por irregularidades procesales, aumentando los fallos disciplinarios en primera y segunda instancia.

La premisa es que la función disciplinaria de la Procuraduría General de la Nación sea ejercida desde una perspectiva de apoyo interinstitucional, que aporte comunicación y articulación entre las dependencias de la PGN, así como coherencia funcional, normativa, conceptual y decisoria al proceso disciplinario, soportando su gestión al estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico y la jurisprudencia, garantizando así la aplicabilidad de los principios convencionales y constitucionales que rigen el funcionamiento del Estado colombiano y brindando seguridad jurídica en defensa de los intereses de la Sociedad.

4.4.2 Objetivo

El cumplimiento de las políticas y directrices de esta dimensión debe fortalecer las capacidades institucionales para asegurar el cumplimiento de los fines misionales de la entidad, y de esta manera ejercer justicia disciplinaria garantizando los principios de la función administrativa.

4.4.3 Políticas

En el marco de la función de gestión disciplinaria, las políticas que aplican para contribuir al desarrollo de la dimensión son:

4.4.3.1 Política de Legitimidad de la Función Pública y Administrativa

La orientación de esta política se determina por las funciones que establecen los Decretos Ley 262 y 265 de 2000, así como el Decreto 1851 de 2021, asignadas a las salas disciplinarias y los procuradores delegados de instrucción y juzgamiento, regionales y provinciales, las cuales se cumplen conforme a lo dispuesto por el artículo 277 de la Constitución Política, la Ley 1952 de 2019 modificada por la Ley 2094 de 2021, al igual que por los regímenes especiales.

4.4.4 Atributos y capacidades

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de la Nación ha logrado la consolidación de la Dimensión de Gestión disciplinaria:

DGD1 Políticas y lineamientos que ordenan y estructuran la gestión del control disciplinario en la Institución.

DGD1.1 Capacidad de formular y gestionar políticas, directrices y procesos internos que orientan el control disciplinario para apoyar la gestión preventiva y de intervención.

ID	Requerimientos	Políticas
DGD1.1.1	Formular y gestionar políticas generales, directrices y procesos del Ministerio Público, sobre la vigilancia superior de la conducta oficial y desarrollo de las investigaciones, con estricta sujeción a las normas y disposiciones constitucionales y legales.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGD1.1.2	Definir y gestionar los lineamientos a seguir en las actuaciones disciplinarias, en función de lo establecido y estructurado en el Código Disciplinario, para cada etapa del proceso, aplicando criterios que guarden relación con las líneas jurisprudenciales que adopten las altas cortes y las dependencias a nivel del Ministerio Público, como herramientas auxiliares para la interpretación y toma de decisiones en cada caso, por parte del operador disciplinario.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PT – Talento Humano ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

DGD2. Colaboración armónica con los demás órganos de control del estado y otras entidades públicas para coadyuvar en el ejercicio de las funciones disciplinarias.

DGD2.1 Capacidad de desarrollar y ejecutar estrategias de colaboración con otros órganos de control para potenciar el ejercicio disciplinario.

ID	Requerimientos	Políticas
DGD2.1.1	Promover la definición de estrategias mancomunadas con las otras entidades de control para evitar decisiones contrarias a la ley, propendiendo porque el ejercicio de las funciones de investigación genere sinergias para la efectividad del ordenamiento jurídico, asegurando la independencia funcional y misional asignada a las entidades del Ministerio Público y los órganos de control.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PP – Planeación Institucional ○ PK – Gestión del conocimiento y la Innovación ○ PT – Talento Humano
DGD2.1.2	Definir y gestionar estrategias para ejercer actividades colaborativas en las funciones de investigación de las responsabilidades disciplinarias, con acervo e información de otros órganos de control, que permita la sustanciación de pruebas y evidencias en beneficio de una mayor efectividad en la gestión disciplinaria, sin que implique comprometer la independencia y	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PP – Planeación Institucional ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PH – Gestión del Talento Humano

ID	Requerimientos	Políticas
	autonomía en materia de las responsabilidades y decisiones que, en el marco de sus funciones, cada Institución ejerce.	

DGD3. Gestión de las decisiones institucionales de manera que consoliden una sólida capacidad de relatoria.

DGD3.1 Capacidad de desarrollar y ejecutar modelos, procesos, políticas y protocolos que consoliden un sistema de relatoria.

ID	Requerimientos	Políticas
DGD3.1.1	Diseñar y gestionar las políticas, guías, directrices y procedimientos para adelantar las investigaciones correspondientes y alcanzar la verdad procesal, conforme a la ley	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGD3.1.2	Diseñar y gestionar políticas, guías y directrices derivadas y en consonancia con los procedimientos de que trata la Ley 734 de 2002, de manera que permita adelantar las actuaciones pertinentes, en cada caso, con eficiencia, respetando los contextos, eventos y condiciones propios de cada proceso disciplinario. <i>Información Complementaria. Las faltas se refieren, entre otros hechos, a:</i> <i>infringir de manera manifiesta la Constitución o la ley;</i> <i>Derivar evidente e indebido provecho patrimonial en el ejercicio de su cargo o de sus funciones;</i> <i>Obstaculizar, en forma grave, las investigaciones que realice la Procuraduría o una autoridad administrativa o jurisdiccional;</i> <i>Obrar con manifiesta negligencia en la investigación y sanción de las faltas disciplinarias de los empleados de su dependencia, o en la denuncia de los hechos punibles</i>	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

ID	Requerimientos	Políticas
	<i>de que tenga conocimiento en razón del ejercicio de su cargo</i>	
DGD3.1.3	Establecer y gestionar los mecanismos de seguimiento y control que permitan garantizar los derechos de las personas en el trámite de los procesos disciplinarios.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PH – Gestión del Talento Humano
DGD3.1.4	Establecer y gestionar los mecanismos de seguimiento y control que permitan adoptar las decisiones disciplinarias de forma adecuada y oportuna, con criterios unificados, evitando prescripciones y nulidades.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
DGD3.1.5	Desarrollar y gestionar líneas doctrinales y contextos de esquemas mínimos, en cuanto a la aplicación de principios, acorde a las exigencias de la normatividad internacional, bajo los lineamientos y coordinación del Despacho del Procurador General.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DGD3.1.6	Estandarizar la identificación de los pronunciamientos de la Procuraduría y sistematizar el manejo y seguimiento de fuentes documentales: Descriptores, análisis de vigencia y concordancia, enlaces electrónicos entre los documentos	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

DGD4. Gestión efectiva y oportuna en el ejercicio de poder preferente disciplinario.

DGD4.1 Capacidad de gestionar con efectividad el ejercicio de poder preferente disciplinario.

ID	Requerimientos	Políticas
DGD4.1.1	Diseñar y gestionar las políticas, guías y directrices para el ejercicio preferente del poder disciplinario, en las distintas etapas procesales, dando cumplimiento a lo establecido en la Resolución 456 de	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales:

ID	Requerimientos	Políticas
	2017.	○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGD4.1.2	Gobernar y gestionar, de manera selectiva, la vigilancia superior de las actuaciones disciplinarias que adelanten los órganos de control interno disciplinario, respecto de las cuales tenga competencia para ejercer el poder preferente, en el marco de lo establecido por la Resolución 456 de 2017.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PI – Gestión de la Información Estadística

DGD5. Gestión efectiva en la ejecución de investigaciones prontas, exhaustivas, independientes e integrales.

DGD5.1 Capacidad de desarrollar la gestión disciplinaria enfocada en resultados oportunos y derivados de investigaciones integrales y actividades interinstitucionales para maximizar el recaudo probatorio.

ID	Requerimientos	Políticas
DGD5.1.1	Establecer y garantizar los mecanismos de seguimiento y control que permitan la realización de investigaciones prontas, exhaustivas, imparciales e independientes.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa
DGD5.1.2	Gestionar las acciones para la observancia de los deberes de servicio asignados a los servidores del Estado mediante la imposición de sanciones adecuadas ante cualquier omisión o extralimitación en su cumplimiento, conforme a la Ley Disciplinaria.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PH – Gestión del Talento Humano
DGD5.1.3	Establecer y gestionar estrategias y lineamientos que aseguren la eficacia en la gestión y desarrollo de los procesos de gestión disciplinaria llevados a cabo a nivel central y territorial, en el marco de lo estipulado en la Ley 2094 de 2021.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DGD5.1.4	Promover el ejercicio de las funciones disciplinarias de las Procuradurías delegadas, con base en los insumos, traslados o reportes de riesgos que emitan las delegadas en los distintos temas preventivos y de intervención.	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra

ID	Requerimientos	Políticas
		la corrupción

DGD5.2 Capacidad de gestionar los riesgos misionales inherentes a la gestión disciplinaria para asegurar la efectividad de resultados, como son el debido proceso, los conflictos de intereses y la corrupción.

ID	Requerimientos	Políticas
DGD5.2.1	Identificar y controlar los riesgos de la función Disciplinaria, que son aquellos relacionados con la posibilidad de ocurrencia de eventos o factores que afecten el desarrollo de la gestión disciplinaria. <i>Información Complementaria: Los riesgos de la gestión disciplinaria se pueden resumir en eventos que pueden afectar los siguientes aspectos, entre otros:</i> <i>a. La capacidad de ejercer vigilancia superior de la conducta oficial de quienes desempeñen funciones públicas, inclusive las de elección popular;</i> <i>b. La capacidad de ejercer preferentemente el poder disciplinario y</i> <i>c. La capacidad de adelantar las investigaciones correspondientes, e imponer las respectivas sanciones conforme a la ley.</i>	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PRI – Gestión de Riesgos
DG5.2.2.	Adelantar las gestiones necesarias para minimizar o evitar el impacto adverso de los riesgos de la función Disciplinaria	Políticas Misionales: ○ PLF – Legitimidad de la función pública y administrativa Políticas Operacionales: ○ PRI – Gestión de Riesgos

5. DIMENSIONES OPERACIONALES

5.1 Dimensión de Talento Humano

5.1.1 Alcance.

El propósito de la dimensión de Talento Humano es gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público [ingreso, desarrollo (permanencia) y retiro], de acuerdo con las prioridades

estratégicas de la entidad y las normas que les rigen en materia de personal, partiendo de la consideración que todas las personas que laboran en la Procuraduría General de la Nación, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional.

Esta dimensión busca optimizar la gestión del talento humano a través de la formulación de estrategias e implementación de planes y programas que garanticen el ingreso y permanencia de personal idóneo, el trabajo en condiciones dignas, la protección de los derechos y garantías laborales que posibiliten contar con un talento humano competente que responda a las necesidades de los ciudadanos.

En tal sentido, desarrolla el proceso de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores, garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

5.1.2 Objetivo.

El propósito de la dimensión de Talento Humano es gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público [ingreso, desarrollo (permanencia) y retiro], de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad y las normas que les rigen en materia de personal, partiendo de la consideración que todas las personas que laboran en la Procuraduría General de la Nación, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional.

5.1.3 Políticas

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta las siguientes políticas y sus directrices:

5.1.3.1 Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

El propósito de esta política es permitir que la PGN cuente con talento humano integral, idóneo, y comprometido, que contribuya a cumplir la misión institucional y los objetivos de la entidad, logrando su propio desarrollo personal y laboral.

La Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una adecuada GETH se hace necesario vincular al área de talento humano desde la planeación, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la Alta Dirección.

5.1.3.2 Política de Integridad

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de estrategias que garanticen un comportamiento probo de los servidores públicos y que permitan controlar las conductas que puedan generar actos de corrupción que afecten el logro de los fines

esenciales del Estado.

Por lo tanto, desde un enfoque preventivo, la PGN debe implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el Código de Integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de interés, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación.

Con base en lo anterior, la PGN deberá definir los lineamientos internos sobre integridad en los cuales se articulen los elementos del marco de integridad pública e institucional a fin de proporcionar un entorno de servicio público favorable al comportamiento ético de los servidores públicos

5.1.4 Atributos y Capacidades

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de la Nación ha logrado la consolidación de la Dimensión de Talento Humano:

DT1. Talento Humano que responde a la estructura óptima de la entidad, debidamente vinculado mediante el mérito para atender los requerimientos misionales.

DT1.1 Capacidad de gestionar la vinculación del personal de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.

ID	Requerimientos	Políticas
DT1.1.1	Disponer, considerar y evaluar, la caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros para fines de una gestión efectiva del Talento Humano.	○ PH – Gestión del Talento Humano
DT1.1.2	Identificar y desarrollar la estructuración del empleo, el contenido funcional y las competencias, así como la distribución de la planta de personal, de acuerdo con la complejidad y dimensión de las cargas laborales	○ PH – Gestión del Talento Humano
DT1.1.3	Establecer planes de gestión para la provisión de los cargos de carrera frente a las funciones y responsabilidades de la entidad.	○ PH – Gestión del Talento Humano

DT1.2 Capacidad de gestionar la vinculación de personal mediante el mérito, que responda a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los ciudadanos y ciudadanos y grupos de valor.

ID	Requerimientos	Políticas
DT1.2.1	Fortalecer el proceso de selección y vinculación, a partir de la implementación de acciones que consoliden el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la Entidad, con el personal idóneo, en el marco del Modelo de Gestión de Talento Humano adoptado por la Entidad.	PH – Gestión del Talento Humano

DT2. Talento Humano fortalecido en sus conocimientos y competencias, a partir del sostenimiento de adecuadas condiciones de seguridad, salud y bienestar.

DT2.1 Capacidad de gestionar las fortalezas de conocimientos y competencias del talento humano, de acuerdo con las necesidades institucionales.

ID	Requerimientos	Políticas
DT2.1.1	Desarrollar el plan de capacitación según las herramientas estructuradas para tal fin (Análisis de brechas y crecimiento personal y laboral).	○ PH – Gestión del Talento Humano
DT2.1.2	Disponer, considerar y evaluar la información que permita identificar las necesidades, intereses y expectativas de los servidores, para identificar requerimientos relacionados con capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.	○ PH – Gestión del Talento Humano
DT2.1.3	Fortalecer el desarrollo del personal, mediante acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento del alto desempeño y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad, en el marco del Modelo de Gestión de Talento Humano adoptado por la Entidad.	○ PH – Gestión del Talento Humano
DT2.1.4	Elaborar un plan de bienestar partiendo de un diagnóstico de necesidades a través de un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores de la Entidad.	○ PH – Gestión del Talento Humano

ID	Requerimientos	Políticas
DT2.1.5	Llevar un registro de las actividades de bienestar y número de asistentes	○ PH – Gestión del Talento Humano

DT2.2 Capacidad de gestionar la preparación física y emocional del personal para su retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral

ID	Requerimientos	Políticas
DT2.2.1	Establecer acciones para evitar el retiro de personal calificado, excepto en los casos donde prime la discrecionalidad nominadora.	○ PH – Gestión del Talento Humano
DT2.2.2	Desarrollar actividades de preparación para servidores próximos a pensionarse	○ PH – Gestión del Talento Humano
DT2.2.3	Implementar mecanismos para que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad	○ PH – Gestión del Talento Humano ○ PK -Gestión del Conocimiento

DT3. Talento humano con alto desempeño soportado en equipo directivo con amplia habilidad de liderazgo para alcanzar resultados institucionales.

DT3.1 Capacidad de gestionar y mantener el talento Humano con altos índices de alto desempeño y cumplimiento de resultados

ID	Requerimientos	Políticas
DT3.1.1	Establecer un plan de acuerdos o concertar compromisos laborales con los servidores de la Procuraduría General de la Nación, en el marco de una política para la mejora del desempeño.	○ PH – Gestión del Talento Humano
DT3.1.2	Realizar de forma periódica la calificación de servicios o el seguimiento al desempeño laboral cumpliendo con la reglamentación establecida	○ PH – Gestión del Talento Humano

DT3.2 Capacidad de preparar y disponer de equipo directivo enfocado en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo.

ID	Requerimientos	Políticas
DT3.2.1	Diseñar, ejecutar y supervisar programas de liderazgo enfocado en la alta dirección y los líderes de procesos.	○ PH – Gestión del Talento Humano
DT3.2.2	Generar desde la Alta Dirección un ambiente que involucre a todos los servidores de la Entidad, con la meta común de generar sentido de pertenencia en el proceso de transformación institucional, a través de las actividades	○ PH – Gestión del Talento Humano

ID	Requerimientos	Políticas
	relacionadas con el Desarrollo de Personal	

DT3.3 Capacidad de preparar y disponer de equipo directivo que con su liderazgo le permita a la entidad lograr el cumplimiento de su propósito fundamental.

ID	Requerimientos	Políticas
DT3.3.1	Desarrollar los principios y buenas prácticas establecidas en el Modelo de Liderazgo y Cultura Institucional facilitando el cumplimiento de los objetivos misionales, a través de diversas acciones, estrategias o herramientas.	○ PV - Política de Integridad ○ PH – Gestión del Talento Humano
DT3.3.2	Desarrollar una evaluación periódica frente a la situación de Cultura Institucional, que evidencie el estado de esta y que permita proponer actividades puntuales a fin de lograr una mejora significativa en esta con el fin de fortalecer el valor de ser funcionario de la Procuraduría General de la Nación.	○ PH – Gestión del Talento Humano
DT3.3.3	Ejecutar acciones focalizadas (unidades territoriales, procesos, áreas o equipos de trabajo) para estimular la cultura de servicio y la probidad, así como el desarrollo de las competencias; que aseguren el cumplimiento de su misionalidad en el marco de la legalidad, las creencias y valores de la PGN	○ PH – Gestión del Talento Humano

DT4. Talento humano comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia, ejerciendo en su actuación los valores del servicio público.

DT4.1 Capacidad de formar y disponer de equipo directivo que promueva los valores del servicio público con su actuación ejemplar diaria en el ejercicio de sus funciones.

ID	Requerimientos	Políticas
DT4.1.1	Fortalecer las competencias del personal directivo mediante espacios de desarrollo y crecimiento, que incorporen el trabajo en equipo, la integridad, los valores, la cultura organizacional, y el mejoramiento de la comunicación e integración institucional	○ PV - Política de Integridad ○ PH – Gestión del Talento Humano

ID	Requerimientos	Políticas
DT4.1.2	Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana para la formulación e implementación del código de integridad.	○ PV - Política de Integridad
DT4.1.3	Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad adoptado.	○ PV - Política de Integridad

DT4.2 Capacidad de gestionar el compromiso del talento humano para que lleve a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y excelencia.

ID	Requerimientos	Políticas
DT4.2.1	Fortalecer las competencias de los cargos no directivos mediante espacios de desarrollo y crecimiento, que incorporen, el trabajo en equipo, la integridad, los valores, la cultura organizacional, y el mejoramiento de la comunicación e integración institucional.	○ PV - Política de Integridad
DT4.2.2	Promover que el contacto de los servidores con el Código de Integridad sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento, mediante actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, la gestión de conflictos interpersonales los deberes y las responsabilidades en la función pública	○ PV - Política de Integridad

DT4.3 Capacidad de gestionar el compromiso del talento humano para ejercer con valores su actuación del servicio público.

ID	Requerimientos	Políticas
DT4.3.1	Aplicar mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos de intereses que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener	○ PV - Política de Integridad

ID	Requerimientos	Políticas
DT4.3.2	Articular los elementos de la infraestructura de integridad institucional (Código de Integridad, mecanismos de identificación de conflicto de interés, comités, canales de denuncia y seguimiento, entre otros) para poder establecer prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la integridad y legalidad en la administración pública,	○ PV - Política de Integridad
DT4.3.3	Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para corroborar su cumplimiento por parte de los servidores, en el ejercicio de sus funciones, dando alcance a los criterios y condiciones propias de cada cargo.	○ PV - Política de Integridad
DT4.3.4	Adoptar y apropiar el Código de Integridad de conformidad con las particularidades y autonomía de la Procuraduría General de la Nación.	○ PV - Política de Integridad
DT4.3.5	Disponer de espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para identificar los valores relacionados con éste y desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos	○ PV - Política de Integridad

DT5. Talento humano motivado y comprometido por medio de la implementación de planes y programas de salario emocional, teletrabajo, incentivos y el mejoramiento de las condiciones laborales.

DT5.1 Capacidad de otorgar a los servidores beneficios dirigidos a mejorar la calidad de vida de los servidores e incentivar el compromiso y la excelencia en el desempeño.

ID	Requerimientos	Políticas
DT5.1.1	Implementar planes y programas de salario emocional dirigidos a fomentar el bienestar en los servidores.	PH – Gestión del Talento Humano
DT5.1.2	Otorgar estímulos dirigidos a reconocer el desempeño con altos estándares de calidad y eficiencia incentivando la excelencia.	PH – Gestión del Talento Humano
DT5.1.3	Implementar el programa de teletrabajo y trabajo en casa priorizando servidores bajo ciertas condiciones de vulnerabilidad con el fin de mejorar su calidad de vida, atendiendo los lineamientos legales.	PH – Gestión del Talento Humano

DT5.2 Capacidad para garantizar a los servidores condiciones de seguridad y salud en el trabajo y ambientes laborales sanos.

ID	Requerimientos	Políticas
DT5.2.1	Velar por generar y mantener condiciones de seguridad y salud en el trabajo que generen bienestar físico y mental en los servidores.	PH – Gestión del Talento Humano
DT5.2.2	Implementar mecanismos de prevención y control del acoso laboral y la promoción de la cultura del buen trato con el fin de fomentar ambientes laborales sanos y armónicos.	PH – Gestión del Talento Humano

5.2 Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación

5.2.1 Alcance.

Esta dimensión orienta la capacidad de establecer y definir una ruta estratégica y de acción que guíe la gestión institucional, con miras a garantizar los derechos en los casos que sea necesario, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de los servicios de la Entidad, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

5.2.2 Objetivo

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra que la PGN defina la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras al fortalecimiento de las capacidades para la defensa y garantía de derechos constitucionales cuando así sea necesario, así como la confianza ciudadana y la legitimidad.

5.2.3 Políticas.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta las siguientes políticas y sus atributos:

5.2.3.1 Política de Planeación Institucional

El propósito de esta política es permitir que la PGN definan la ruta estratégica y operativa que guiará la gestión de la entidad, con miras a satisfacer las necesidades de sus ciudadanos y grupos de valor.

5.2.3.2 Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto

El propósito de esta política es permitir que la PGN utilicen los recursos presupuestales asignados de manera apropiada y coherente con el logro de metas y objetivos institucionales, permitiendo así una ejecución eficiente, austera y transparente llevando a su vez un adecuado control y seguimiento.

5.2.3.3 Política de Compras y Contratación Pública

El propósito de esta política es permitir que la PGN gestione adecuadamente sus compras y contrataciones públicas a través de plataformas electrónicas, lineamientos normativos, documentos estándar, instrumentos de agregación de demanda y técnicas de aprovisionamiento estratégico que, como proceso continuo, estructurado y sistemático de generación de valor, les permita mejorar constantemente los niveles de calidad, servicio y satisfacción de las necesidades en sus procesos de adquisición

La política de compras y contratación pública permite a la PGN alinearse con las mejores prácticas en abastecimiento y contratación, para fortalecer la satisfacción de las necesidades públicas (eficacia), con optimización de recursos (eficiencia), altos estándares de calidad, con arreglo de los principios propios de la contratación estatal y la administración pública

5.2.3.4 Política de Gestión de Riesgos

La Política de Gestión de Riesgos hace referencia al propósito de la Alta Dirección de gestionar el riesgo. Esta política se encuentra alineada con la planificación estratégica de la entidad, con el fin de garantizar la eficacia de las acciones planteadas frente a los riesgos identificados.

La política en mención busca fortalecer el componente de la gestión de riesgos al interior de la Procuraduría General de la Nación, para fortalecer interna y externamente la prevención, monitoreo y seguimiento a todas las tipologías de riesgos identificadas en la entidad.

5.2.4 Atributos y capacidades

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de la Nación haya logrado la consolidación de la Dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación y el cumplimiento de las políticas inherentes:

DD1 Direccionamiento estratégico orientado a los resultados misionales soportado en una planeación institucional para el adecuado cumplimiento de las metas estratégicas.

DD1.1 Capacidad de gestionar el direccionamiento estratégico orientado al propósito fundamental para el cual fue creada la PGN y a la generación de valor público.

ID	Requerimientos	Políticas
DD1.1.1	Alinear los requerimientos y elementos del MIPGN con los elementos del Plan Estratégico y las metodologías y modelos de planeación.	○ PP- Planeación Institucional
DD1.1.2	Fortalecer los conocimientos que tienen los equipos de trabajo frente al entendimiento de la razón de ser de la entidad, su enfoque y objetivos, así como	○ PP- Planeación Institucional

ID	Requerimientos	Políticas
	su integración con los planes estratégicos.	
DD1.1.3	Identificar si existen problemas respecto al propósito fundamental de la PGN y cómo podrían ser abordados, como es el caso de funciones o competencias no desarrolladas o que se están cumpliendo, pero no atienden o desbordan este propósito fundamental.	○ PP- Planeación Institucional ○ PRI – Gestión de Riesgos
DD1.1.4	Revisar la normativa que le es propia a la entidad, desde su acto de creación hasta las normas más recientes en las que se le asignan competencias y funciones, con el fin de identificar que toda su actuación esté efectivamente encaminada a su cumplimiento, de manera que su estructura, procesos, planes, programas, proyectos, actividades, recursos, e información, sean coherentes con los objetivos para los cuales fue concebida.	○ PP- Planeación Institucional
DD 1.1.5	Establecer una metodología concreta para el ejercicio de la planeación estratégica que involucre a todas las partes interesadas en temas misionales, permitiendo así establecer actividades, metas y responsables concretos	○ Planeación Institucional

DD1.2 Capacidad de gestionar el direccionamiento estratégico para que responda al análisis del contexto externo e interno y a la capacidad institucional, mediante una planeación adecuada orientada a resultados y a satisfacer las necesidades de sus ciudadanos y grupos de valor.

ID	Requerimientos	Políticas
DD1.2.1	Identificar los problemas o necesidades de los ciudadanos y grupos de valor, que se deben satisfacer, con precisión, pertinencia y prioridad, a partir de la caracterización y la misión utilizando además procesos participativos	○ PP- Planeación Institucional
DD1.2.2	Desarrollar un ejercicio de prospección para determinar los plazos requeridos para atender problemas o necesidades identificados, teniendo como punto de partida la misión y los aportes concretos que, en términos de resultados se espera conseguir.	○ PP- Planeación Institucional ○ PE – Seguimiento y Evaluación del desempeño
DD1.2.3	Formular metas de mediano y largo plazo, tangibles, medibles y coherentes con los problemas y necesidades que se esperan	○ PP- Planeación Institucional ○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PE – Seguimiento y Evaluación del

ID	Requerimientos	Políticas
	atender o satisfacer, definiendo a su vez los posibles riesgos de incumplimiento de estas	desempeño
DD 1.2.4	Evaluar aspectos externos a la Entidad, algunos generales como su entorno político, económico y fiscal, y otros más particulares, como la percepción que tienen sus ciudadanos y grupos de valor frente a la cantidad y calidad de los bienes y servicios ofrecidos, sus resultados e impactos para el ejercicio de la Planeación.	○ PP- Planeación Institucional ○
DD1.2.5	Evaluar, con metodologías pertinentes, las capacidades internas tales como el talento humano, procesos y procedimientos, estructura organizacional, cadena de servicio, recursos disponibles, cultura organizacional, y como se interrelacionan frente a los planes y el direccionamiento estratégico.	○ PP- Planeación Institucional ○ PE – Seguimiento y Evaluación del desempeño ○
DD1.2.6	Identificar las capacidades de la Entidad, en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones que apalancan el desarrollo de todos sus procesos, el manejo de su información y la prestación de servicios a sus usuarios	○ PP- Planeación Institucional ○ PK - Gestión del conocimiento y la Innovación
DD1.2.7	Contar con una visión sistémica y objetivos estratégicos de la Entidad producto del análisis de los principales factores internos y externos acordes con el entorno y la misión de la entidad.	○ PP- Planeación Institucional

DD1.3 Capacidad de gestionar el direccionamiento con metas estratégicas de gran alcance, coherentes con el propósito y las necesidades de los ciudadanos y grupos de valor,

ID	Requerimientos	Políticas
DD1.3.1	Definir los indicadores o métricas a utilizar y el método de construcción que más se adapte a la propia dinámica y cultura organizacional, pero en particular a los desafíos misionales, desde un enfoque que priorice las necesidades de la Entidad teniendo en cuenta los lineamientos de la Alta Dirección.	○ PP- Planeación Institucional ○ PE – Seguimiento y Evaluación del desempeño
DD1.3.2	Determinar puntos o factores críticos de éxito, es decir, aquellas acciones o actividades de cuyo desarrollo depende la consecución de los objetivos, partiendo	○ PP- Planeación Institucional ○ PE – Seguimiento y Evaluación del desempeño

ID	Requerimientos	Políticas
	de las desviaciones que, desde el punto de vista misional deben ser atendidas, y las brechas de las dimensiones misionales.	
DD1.3.3	Establecer qué se debe medir y qué información se quiere obtener de esa medición, para saber qué tipo de indicador se necesita. Así mismo, establecer la frecuencia adecuada para la medición de los indicadores, para el seguimiento y la toma decisiones de una manera oportuna.	○ PP- Planeación Institucional ○ PE – Seguimiento y Evaluación del desempeño

DD2. Planeación Institucional articulada con las condiciones del direccionamiento estratégico y las capacidades institucionales.

DD2.1 Capacidad de gestionar los recursos físicos, de infraestructura, tecnológicos y otros que soporten la planeación institucional, con resultados anuales para el cumplimiento de las metas estratégicas

ID	Requerimientos	Políticas
DD2.1.1	Desglosar en términos de cantidad y calidad de los productos y servicios que se van a generar, año a año para el cumplimiento de las metas.	○ PP- Planeación Institucional
DD2.1.2	Establecer actividades, productos, fechas y responsables que se encuentren encaminados al cumplimiento de las metas estratégicas de la entidad	○ PP- Planeación Institucional

DD2.2 Capacidad de articulación de los planes, programas y proyectos con el Direccionamiento Estratégico.

ID	Requerimientos	Políticas
DD2.2.1	Considerar y estructurar la información generada en el análisis de capacidad institucional, informes de gestión y desempeño, cumplimiento de planes en vigencias anteriores, resultados de la evaluación de indicadores y de riesgos de gestión y corrupción, autoevaluación, auditorías internas y externas, resultados de las estrategias de rendición de cuentas y de la consulta, diagnóstico o planeación participativa realizada, ejecuciones presupuestales, entre otras evidencias, para la proyección estratégica de la	○ PP- Planeación Institucional ○

ID	Requerimientos	Políticas
	Entidad.	
DD2.2.2	Documentar el ejercicio de planeación donde se evidencie la orientación estratégica, y la parte operativa que señala de forma precisa los objetivos, las metas y resultados a lograr, los cursos de acción a seguir, cronogramas, responsables, indicadores para monitorear y evaluar su cumplimiento y los riesgos que pueden afectar este y los controles para su mitigación.	○ PP- Planeación Institucional ○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PE – Seguimiento y Evaluación del desempeño
DD2.2.3	Incorporar en el análisis y formulación de la planeación todas las dimensiones y políticas de MIPGN, de acuerdo con las brechas, proyectos y productos que se han definido por las instancias responsables, articulado con el direccionamiento estratégico de la Entidad.	○ PP- Planeación Institucional

DD3 Direccionamiento estratégico y planeación enfocado en los riesgos misionales y operacionales que pueden afectar el logro y resultados de los objetivos misionales.

DD3.1 Capacidad de gestionar una alineación estratégica de los riesgos misionales y operacionales

ID	Requerimientos	Políticas
DD3.1.1	Conocer los aspectos principales y relevantes a los riesgos de la Entidad, por tipologías, incluyendo aquellos identificados en el proceso de la planeación estratégica	○ PP- Planeación Institucional ○ PRI – Gestión de Riesgos
DD3.1.2	Aplicar la gestión de Riesgos en el fortalecimiento y establecimiento de la estrategia, de manera que permita identificar y tratar eventos potenciales que, de ocurrir, afectarían los logros institucionales.	○ PP- Planeación Institucional ○ PRI – Gestión de Riesgos
DD3.1.3	Orientar la gestión de Riesgos al logro de las metas estratégicas, los resultados esperados y en general de los objetivos misionales de la entidad. Esto implica que los objetivos deben ser definidos con suficiente claridad para hacer posible la identificación y evaluación de riesgos.	○ PP- Planeación Institucional ○ PRI – Gestión de Riesgos
DD3.1.4	Determinar el apetito de riesgo para aquellos identificados en el ejercicio de la planeación	○ PP- Planeación Institucional ○ PRI – Gestión de Riesgos

ID	Requerimientos	Políticas
DD3.1.5	Identificar, evaluar y tratar, desde el ejercicio de la planeación, los riesgos misionales estratégicos, de corrupción, de seguridad digital, y otros que, en general, afecten el logro de los objetivos institucionales.	○ PP- Planeación Institucional ○ PRI – Gestión de Riesgos

DD4 Direccionamiento estratégico y planeación que incorpore procesos de adquisición de bienes y servicios acorde con el marco normativo y que cuente con mecanismos internos de seguimiento y control presupuestal.

DD4.1 Capacidad de gestionar procesos de adquisición de bienes y servicios alineados con los requerimientos del direccionamiento estratégico y la planeación.

ID	Requerimientos	Políticas
DD4.1.1	Desagregar el presupuesto para cada vigencia de los recursos de inversión y funcionamiento, priorizando de acuerdo con las necesidades de la entidad	○ PG - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto
DD4.1.2	Realizar la presentación del anteproyecto de presupuesto ante el MHCP y el DNP, con cada una de las necesidades de los bienes y servicios de las áreas.	○ PG - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto

DD4.2 Capacidad de gestionar el direccionamiento estratégico y la planeación, de manera que cuente con mecanismos internos de seguimiento y control presupuestal.

ID	Requerimientos	Políticas
DD4.2.1	Diseñar Instrumentos que permitan mantener el control de la gestión presupuestal en la programación y la ejecución de los recursos asignados.	○ PG - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto
DD 4.2.2	Realizar seguimientos periódicos la ejecución presupuestal, a fin de generar alertas frente a posibles rezagos o incumplimientos	○ PG - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto
DD4.2.3	Establecer que la gestión financiera se desarrolla teniendo en cuenta la planeación, el presupuesto, la misionalidad de la entidad y la priorización del gasto.	○ PG - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto
DD4.2.4	Examinar los resultados obtenidos (información sobre desempeño) en programas, planes o proyectos anteriores, identificando las metas estratégicas que se van a alcanzar, para priorizar la asignación de recursos para la siguiente vigencia fiscal (tanto de	○ PG - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto

ID	Requerimientos	Políticas
	inversión como de funcionamiento), para viabilizar desde el punto de vista presupuestal, los resultados esperados.	
DD4.2.5	Realizar un seguimiento a la ejecución presupuestal, teniendo en cuenta posibles variaciones de la programación presupuestal con respecto al Marco de Gasto de Mediano Plazo -MGMP	PG - Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto

DD4.3 Capacidad de estructurar adecuadamente el PAA – Plan Anual de Adquisiciones, y aplicar las buenas prácticas de contratación estatal.

ID	Requerimientos	Políticas
DD4.3.1	Identificar y justificar el valor de todos los ítems contenidos en el Plan Anual de Adquisiciones -PAA y requeridos por la entidad, teniendo en cuenta las necesidades en la vigencia para la entidad ya sean por solicitud o recurrentes.	PX- Compras y contratación y pública
DD4.3.2	Diseñar el PAA, mediante actividades de recolección, almacenamiento y procesamiento de datos, utilizando las guías y manuales de la Agencia Nacional de Contratación Pública Colombia Compra Eficiente, los datos del Sistema de Compra Pública y las diferentes herramientas sugeridas para los procesos de contratación de la Administración Pública	PX- Compras y contratación y pública
DD4.3.3	Utilizar la plataforma transaccional de contratación pública, para realizar el proceso, es decir el envío de ofertas, la presentación de observaciones y la firma de contratos, entre otros.	PX- Compras y contratación y pública
DD4.3.4	Evaluar si los procesos de adquisición de bienes y servicios facilitan el diseño de estrategias de contratación que permitan incrementar la eficiencia del proceso mismo de contratación.	PX- Compras y contratación y pública

5.3 Dimensión de Gestión con Valores para el Resultado

5.3.1 Alcance

El propósito de esta dimensión es permitirle a la entidad realizar las actividades que la encaminen a lograr los resultados propuestos y a materializar las actividades establecidas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Para llevar a cabo la planeación institucional, se tiene en cuenta el talento humano disponible, por tanto, en esta dimensión se abordan los aspectos más importantes que debe atender la entidad para cumplir con las funciones y competencias que le han sido asignadas por la ley.

5.3.2 Objetivo

Orientar a la PGN en el logro de los resultados y las actividades propuestas a través de la planeación institucional en el marco de los valores del servicio público, permitiendo la generación de servicios ágiles, simples y flexibles que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos y grupos de interés, apoyados en el uso y apropiación de tecnologías integradas e interoperables.

5.3.3 Políticas

Para el desarrollo de esta dimensión, deberá darse aplicación a las siguientes políticas y sus directrices:

5.3.3.1 Política de Fortalecimiento Organizacional y simplificación de procesos

El propósito de esta política es fortalecer las capacidades organizacionales mediante la alineación entre la estrategia institucional y el modelo de operación por procesos, la estructura y la planta de personal, de manera que contribuyan a la generación de mayor valor público en la prestación de bienes y servicios, aumentando el alto desempeño estatal.

5.3.3.2 Política de Gobierno Digital

La Política de Gobierno Digital busca promover el uso y aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones -TIC, para consolidar un Estado y ciudadanos competitivos, proactivos, e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital.

Esta política contribuye a la Transformación Digital del sector público, la cual implica un cambio en los procesos, la cultura y el uso de la tecnología (principalmente tecnologías emergentes y de la Cuarta Revolución Industrial), para el mejoramiento de las relaciones externas de la PGN de Gobierno, a través de la prestación de servicios más eficientes. A través del Gobierno Digital se busca que tanto el Estado como ciudadanos y diferentes actores de la sociedad, hagan uso de las TIC como herramientas que permiten optimizar la gestión de la PGN, interactuar de manera ágil y coordinada, trabajar conjuntamente en el diseño y desarrollo de políticas, normas, proyectos y servicios, y dar solución a problemáticas y necesidades de interés público.

5.3.3.3 Política de Seguridad Digital

Mediante esta política se deben fortalecer las capacidades de las múltiples partes interesadas para identificar, gestionar, tratar y mitigar los riesgos de seguridad digital en el entorno digital, así como en la creación e implementación de instrumentos de resiliencia, recuperación y respuesta en un marco de cooperación, colaboración y asistencia.

5.3.3.4 Política de Defensa Jurídica

Esta política busca que la PGN orienten sus actividades en el marco de un modelo de Gerencia Jurídica Pública eficiente y eficaz que permita lograr de manera sostenible una disminución del número de demandas en su contra y del valor de las condenas a su cargo. Lo anterior aunado a un mejoramiento de su desempeño en la etapa judicial y en la recuperación por vía de la acción de repetición o del llamamiento en garantía con fines de repetición de las sumas pagadas por sentencias, conciliaciones o laudos arbitrales cuando a ello haya lugar.

La política desarrolla los lineamientos estratégicos y componentes requeridos para una adecuada gestión del Ciclo de Defensa Jurídica por parte de la PGN.

5.3.3.5 Política de Servicio al Ciudadano

Dentro de los fines esenciales del Estado se encuentra servir a la comunidad, razón por la cual, la implementación de la Política trasciende de la exclusiva atención hacia la atención oportuna y con calidad de los requerimientos de los ciudadanos. Su cabal cumplimiento implica que la PGN oriente su gestión a la generación de valor público y garantice el acceso a los derechos de los ciudadanos y grupos de valor.

Su objetivo general es corroborar el acceso efectivo, oportuno y de calidad de los ciudadanos a sus derechos en todos los escenarios de relacionamiento con el Estado.

5.3.3.6 Política de Participación Ciudadana

La política de Participación Ciudadana tiene como propósito permitir que la PGN incentive la incidencia efectiva de los ciudadanos y sus organizaciones en los procesos de planeación, ejecución, evaluación -incluyendo la rendición de cuentas- de su gestión, a través de diversos espacios, mecanismos, canales y prácticas de participación ciudadana.

Dentro de los espacios de participación se incluyen aquellos que faciliten el ejercicio del control social y la evaluación ciudadana, a través de procesos permanentes de rendición de cuentas que se deben realizar durante todo el ciclo de la gestión pública.

5.3.3.7 Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

Esta política debe permitir articular acciones para la prevención, detección y control de los riesgos en los procesos de la gestión administrativa y misional de la Entidad, así como corroborar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública a los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública.

El enfoque debe basarse en la normatividad asociada, para corroborar el derecho fundamental de acceder a información, sin que medie solicitud alguna - transparencia activa-, así como la obligación de responder a las solicitudes de acceso a la información – transparencia pasiva-,

qué a su vez, conlleva la obligación de producir o capturar dicha información.

5.3.4 Atributos y Capacidades

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de la Nación ha logrado la consolidación de la Dimensión de Gestión con Valores para el Resultado:

DG1. Una estructura organizacional y la planta de personal articulada con la operación por procesos, que facilite su interacción en función de los resultados institucionales.

DG1.1 Capacidad de identificar y comprender las necesidades y requerimientos disponibles para el desarrollo del modelo de operación.

ID	Requerimientos	Políticas
DG1.1.1	Determinar claramente la cadena de valor más adecuada para generar los resultados previstos. Esta definición o redefinición, es relevante a la hora de decidir en dónde es necesario fortalecer las capacidades de la organización.	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
DG1.1.2	Determinar las necesidades de personal en cuanto a número de empleos, para concluir si hay déficit o excedente que permita el cumplimiento de los objetivos y de la misión institucional.	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos ○ Gestión del talento Humano
DG1.1.3	Establecer una Estrategia clara de Rendición de Cuentas, con actividades, productos, fechas y responsables, que incluyan los elementos del MURC	○ PC - Participación Ciudadana
DG1.1.4	Analizar y mantener actualizados el mapa de procesos, que incluye consigo la documentación de estos: caracterización, procedimientos, formatos y demás.	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

DG1.2 Capacidad de desarrollar un diseño operacional que se ajuste a las capacidades del modelo funcional requerido.

ID	Requerimientos	Políticas
DG1.2.1	Identificar si existen situaciones internas que dificulten o pongan en riesgo la consecución de las metas definidas en el Plan Estratégico Institucional.	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
DG1.2.2	Identificar si los objetivos en las caracterizaciones son realizables	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

ID	Requerimientos	Políticas
DG1.2.3	Identificar si los procedimientos, formatos y demás documentación son claros, en cuanto a responsabilidad y ejecución.	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
DG1.2.4	Identificar si se encuentran funciones que por la complejidad impliquen mayor atención o esfuerzo en una dependencia y precisar hasta qué punto la caracterización y documentación del proceso responde, lógicamente	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
DG1.2.5	Evaluar y gestionar la adecuada estructura organizacional vigente para atender las responsabilidades misionales de la PGN.	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
DG1.2.6	Revisar la pertinencia de la estructura funcional de la entidad, que incorpora la distribución interna de las diferentes dependencias con las respectivas funciones generales requeridas para cumplir con sus propósitos fundamentales a fin de generar resultados.	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

DG2 Gestión Institucional soportada en un trabajo por procesos que tiene en cuenta los requisitos legales, las necesidades de los ciudadanos y grupos de valor, los objetivos estratégicos institucionales, las políticas internas y cambios del entorno, para brindar resultados con valor.

DG2.1 Capacidad para entender los requerimientos y necesidades que debe soportar la arquitectura de procesos.

ID	Requerimientos	Políticas
DG2.1.1	Analizar las capacidades con las que cuenta la institucionalidad para entregar servicios de calidad	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
DG2.1.2	Utilizar las fuentes alternas de información para identificar aspectos que requieren mejoramiento institucional. Algunas de estas fuentes adicionales pueden ser: informes de gestión, informes de auditorías practicadas, resultados de medición de indicadores, resultados de medición de satisfacción del servicio al ciudadano, análisis de los riesgos, entre otras.	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
DG2.1.3	Realizar un análisis al entorno para identificar posibles oportunidades de mejora que permitan complementar, argumentar y justificar cualquier decisión	○ PF - Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

ID	Requerimientos	Políticas
	de diseño organizacional.	

DG3 El uso de recursos disponibles permite evidenciar el uso presupuestal y la racionalización de recursos

DG3.1 Capacidad de gestionar adecuadamente los recursos físicos y financieros

ID	Requerimientos	Políticas
DG3.1.1	Considerar para la gestión de recursos las disposiciones previstas en el Plan General de la Contabilidad Pública de la CGN, las directrices dadas por Colombia Compra Eficiente y las establecidas por la PGN, en sus manuales internos de contratación.	○ PX – Compras y Contratación Pública ○ PG – Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto
DG3.1.2	Desarrollar una adecuada gestión de los recursos físicos, de manera que le permita a la Entidad identificar y optimizar los recursos requeridos para la prestación de los servicios, con las cualidades necesarias, así como las condiciones de ambiente y seguridad laboral propicias	○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos ○ PX – Compras y Contratación Pública
DG3.1.3	Desarrollar una estrategia de gestión de proyectos que permita alcanzar los resultados esperados	○ PG – Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto
DG3.1.4	Establecer los mecanismos para ejercer el control legal y técnico de los bienes con que se cuenta, así como identificar, y dar el mantenimiento requerido, custodiar y disponer apropiadamente de los bienes muebles e inmuebles	○ PX – Compras y Contratación Pública
DG3.1.5	Mantener una permanente comunicación entre quienes realizan la gestión de recursos físicos y quienes llevan a cabo la gestión contable, para conciliar periódicamente la información registrada en poder de almacén e inventarios. Es decir, que el control administrativo y físico de los bienes esté acorde con su control contable.	○ PX – Compras y Contratación Pública
DG3.1.6	Verificar y aplicar las disposiciones dadas por el Gobierno Nacional en materia de políticas de austeridad en el gasto público (consumo de servicios públicos, de combustibles, compras, viáticos gastos de personal, entre otros), y por las autoridades competentes, en temas de gestión ambiental.	○ PG – Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto

DG4.1 Capacidad de gestionar el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para facilitar el acceso de los ciudadanos a la información y servicios de la entidad en el marco del Gobierno Digital.

ID	Requerimientos	Políticas
DG4.1.1	Establecer estrategias que permitan una mejora en los servicios tecnológicos que permitan un mejor acceso a los ciudadanos, en temas de servicios y participación	○ PT - Gobierno Digital ○ PC - Participación Ciudadana ○ PS – Servicio al Ciudadano
DG4.1.2	Publicar información clara, concreta y útil para el ciudadano a través de los diferentes medios, que les permita acceder fácilmente a los servicios de la Entidad y que pueda estar al tanto de los planes, programas y proyectos que adelantan la PGN en los temas de su interés.	○ PL – Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción ○ PC - Participación Ciudadana ○ PS – Servicio al Ciudadano

DG4.2 Capacidad de gestionar las tecnologías de Información y las Comunicaciones para mejorar una comunicación con la ciudadanía

ID	Requerimientos	Políticas
DG4.2.1	Involucrar a los ciudadanos o grupos de interés en la búsqueda de soluciones a problemáticas o necesidades -a través de las TIC-, de manera que promueva la construcción conjunta para identificar posibilidades de mejora	○ PT - Gobierno Digital ○ PC - Participación Ciudadana ○ PK - Gestión del conocimiento y la Innovación
DG4.2.2	Mejorar los canales de acceso en términos de velocidad, servicio y disponibilidad que garanticen la fluidez de la información y el intercambio de información de forma oportuna que facilite los procesos en la PGN	○ PT - Gobierno Digital ○ PC - Participación Ciudadana
DG4.2.3	Incentivar la aplicación de nuevas herramientas tecnológicas para el diagnóstico y resolución de problemas relacionados con las responsabilidades misionales	○ PT - Gobierno Digital ○ PK - Gestión del conocimiento y la Innovación

DG5 El gobierno digital debe apoyar el proceso de Transformación Digital, en la Entidad, en condiciones adecuadas de seguridad digital.

DG5.1 Capacidad de gestionar las estrategias y el gobierno de Tecnología de información para la gestión de resultados.

ID	Requerimientos	Políticas
DG5.1.1	Contar con un Plan estratégico de TI que esté alineado con el Plan Estratégico, el plan decenal y los planes de acción institucionales. La estrategia de TI debe estar orientada a generar valor y a contribuir al logro de los objetivos estratégicos	○ PT - Gobierno Digital ○ PP - Planeación Institucional
DG5.1.2	Definir e implementar un esquema de Gobierno TI alineado con la estrategia misional y con el MIPGN, que estructure y dirija el flujo de las decisiones de TI.	○ PT - Gobierno Digital ○ PP - Planeación Institucional
DG5.1.3	Direccionar, evaluar y monitorear las capacidades de TI, asegurando el adecuado conocimiento y aprovisionamiento del talento humano y los recursos necesarios para ofrecer los servicios de TI de la institución.	○ PT - Gobierno Digital ○ PP - Planeación Institucional

DG5.2 Capacidad de gestionar la información y data derivada de las tecnologías y los acuerdos de nivel de servicios para el desarrollo de las operaciones a nivel nacional y territorial.

ID	Requerimientos	Políticas
DG5.2.1	Integrar los sistemas de información misional en la operación del nivel central y el territorial.	○ PT - Gobierno Digital
DG5.2.2	Incentivar el uso eficiente del papel, facilitar la gestión de los documentos electrónicos y la automatización de procesos y procedimientos	○ PD – Gestión Documental
DG5.2.3	Facilitar mecanismos que permitan el acceso a los servicios de la PGN por parte de los diferentes grupos de interés o ciudadanos, contemplando características de accesibilidad, seguridad y usabilidad.	○ PT - Gobierno Digital
DG5.2.4	Establecer un programa para la gestión de documentos y expedientes electrónicos y contemplar dichos componentes dentro de la Arquitectura de Información de la institución.	○ PD – Gestión Documental ○ PT - Gobierno Digital
DG5.2.5	Impulsar el uso de la información a través de mecanismos sencillos, confiables y seguros, para el entendimiento, análisis y aprovechamiento de la información por	○ PT - Gobierno Digital

ID	Requerimientos	Políticas
	parte de los grupos de interés o ciudadanos, utilizando datos abiertos	
DG5.2.6	Definir, preparar y revisar los acuerdos de niveles de servicio.	○ PT - Gobierno Digital

DG5.3 Capacidad de desarrollar y asegurar, en forma adecuada, las condiciones de seguridad digital.

ID	Requerimientos	Políticas
DG5.3.1	Definir las directrices y liderar la gestión de los Componentes de información durante su ciclo de vida, trabajando en conjunto con las dependencias para establecer acuerdos que garanticen la calidad de la información.	○ PS – Seguridad Digital
DG5.3.2	Incorporar en los atributos de los componentes de información, la información asociada con los responsables y políticas de la protección y privacidad de la información, conforme con la normativa de protección de datos de tipo personal y de acceso a la información pública	○ PS – Seguridad Digital
DG5.3.3	Definir lineamientos y estándares orientados a la definición y diseño de la Arquitectura de la infraestructura tecnológica que se requiere para soportar los Sistemas de Información y el portafolio de servicios.	○ PS – Seguridad Digital
DG5.3.4	Implementar controles de seguridad para gestionar los riesgos que atenten contra la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información.	○ PS – Seguridad Digital
DG5.3.5	Contar con mecanismos de respaldo para los servicios tecnológicos críticos de la entidad, así como con un proceso periódico de respaldo de la información almacenada, incluyendo la información clave de las estaciones de trabajo de los servidores de la entidad. Este proceso debe ser verificado periódicamente	○ PS – Seguridad Digital

DG6. Los procesos judiciales en los que intervenga la entidad deben cumplir con los parámetros de pertinencia y oportunidad dentro del ámbito de la legalidad.

DG6.1 Capacidad de gestionar la defensa jurídica y el cumplimiento de sentencias y conciliaciones

ID	Requerimientos	Políticas
DG6.1.1	Optimizar todas las labores relacionadas con el cumplimiento y pago de sentencias y el proceso de conciliaciones, obedeciendo los parámetros fijados por las normas, que se expidan para tal efecto.	○ PJ - Defensa Jurídica ○ PF - Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DG6.1.2	Adoptar procedimientos internos específicos para la defensa jurídica, y políticas para la gestión de los riesgos relacionados con la defensa jurídica y de prevención del daño antijurídico conforme a la metodología establecida por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado.	○ PJ - Defensa Jurídica ○ PRI - Gestión de Riesgos
DG6.1.3	Aplicar los lineamientos de fortalecimiento de la Defensa Jurídica expedidos por la Agencia Nacional de Defensa Jurídica del Estado, así como aplicar las líneas jurisprudenciales relacionadas, con el fin de fortalecer la defensa jurídica.	○ PJ - Defensa Jurídica
DG6.1.4	Conformar mediante el liderazgo de la Oficina Jurídica en coordinación con las dependencias un grupo que se encargue de manera exclusiva de la defensa jurídica, con abogados cuyos perfiles respondan a las necesidades de litigio de la entidad.	○ PJ - Defensa Jurídica
DG6.1.5	Establecer políticas que permitan un equitativo reparto o asignación de procesos a los abogados, con el fin de mantener cargas que faciliten la oportuna respuesta, así como gestionar las capacitaciones necesarias a fin de mantener actualizados a los abogados, con énfasis en las competencias de actuación en los procesos orales y en los nuevos cambios normativos.	○ PJ - Defensa Jurídica ○ PF - Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DG6.1.6	Implementar mecanismos eficientes y eficaces de vigilancia y seguimiento a los procesos judiciales que se adelantan en contra de la entidad, incluyendo los que se lleven en despachos judiciales ubicados en ciudades diferentes a su domicilio principal.	○ PJ - Defensa Jurídica ○ PF - Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DG6.1.7	Implementar y gestionar el Comité de Conciliación por servidores de nivel directivo, de acuerdo con lo previsto en la Ley 23 de 1991, modificada por la Ley 446	○ PJ - Defensa Jurídica

ID	Requerimientos	Políticas
	de 1998, y el Decreto 1069 de 2015, con su propio reglamento y que este aprobado mediante decreto, resolución, circular, memorando o acta	

DG6.2 Capacidad de disponer y gestionar de un adecuado sistema de información litigiosa para la defensa jurídica

ID	Requerimientos	Políticas
DG6.2.1	Establecer y gestionar mecanismos internos para el adecuado manejo de archivos con el fin de facilitar a los sujetos procesales el acceso a la información sobre los procesos judiciales.	○ PD - Defensa Jurídica ○ PG – Gestión Documental
DG6.2.2	Contar con un sistema de información o base de datos que contenga el inventario completo de los trámites prejudiciales y extrajudiciales en los que son parte la PGN, así como un archivo centralizado y organizado según los lineamientos del Archivo General de la Nación de los procesos judiciales	○ PD - Defensa Jurídica ○ PG – Gestión Documental
DG6.2.3	Actualizar de manera oportuna y en tiempo real las piezas procesales en el sistema Ekogui por parte de los apoderados judiciales.	○ PD - Defensa Jurídica ○ PG – Gestión Documental

DG7. La entidad establece mecanismos de fácil acceso y comprensibles para que los ciudadanos y grupos de valor presenten sus Peticiones, quejas, reclamos, solicitudes, sugerencias y demás y así mismo, responder de manera clara, pertinente y oportuna las PQRSD, siendo éste un insumo para la mejora continua en sus procesos.

DG7.1 Capacidad de disponer de un sistema de información adecuado para el servicio ciudadano.

ID	Requerimientos	Políticas
DG7.1.1	Disponer y gestionar un sistema de información para el registro, tratamiento y gestión de las peticiones, quejas, reclamos, solicitudes, sugerencias y demás, así como mecanismos de acceso a la información pública pertinente y de interés.	○ PS - Servicio al Ciudadano ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PD – Gestión Documental ○ PT – Gobierno Digital
DG7.1.2	Levantar la caracterización de usuarios de la entidad, tanto internos como externos.	○ PS - Servicio al Ciudadano
DG7.1.3	Afianzar la claridad y cumplimiento de las condiciones de la prestación del servicio,	○ PS - Servicio al Ciudadano ○ PL – Transparencia, acceso a la

ID	Requerimientos	Políticas
	mediante la comunicación precisa, certera y en un lenguaje claro para la realización de trámites o servicios, y las respuestas a las solicitudes interpuestas.	información pública y lucha contra la corrupción ○ PD – Gestión Documental
DG7.1.4	Asegurar el cumplimiento de los términos de respuesta de todos los tipos de solicitudes realizadas,	○ PS - Servicio al Ciudadano ○ PD – Gestión Documental ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PC – Control Interno
DG7.1.5	Contar con la documentación, (caracterización de proceso, procedimientos, formatos, protocolos, instructivos y otra documentación), que permita precisar y estandarizar la actuación de la entidad, en su interacción con los ciudadanos y grupos de valor	○ PS - Servicio al Ciudadano ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PF- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

DG7.2 Capacidad de disponer de la cobertura en materia de la atención de los servicios y requerimientos ciudadanos.

ID	Requerimientos	Políticas
DG7.2.1	Identificar y asegurar la cobertura de las necesidades de los ciudadanos y grupos de valor en materia de información disponible, así como de los canales de publicación, difusión y atención existentes, clasificando la información según la legislación y teniendo en cuenta la gestión, los resultados y el avance en la garantía de derechos.	○ PS - Servicio al Ciudadano ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PD – Gestión Documental ○ PT – Gobierno Digital
DG7.2.2	Corroborar el fortalecimiento de los canales de atención con los que se cuenta para interactuar con la ciudadanía, y grupos de interés, identificando las necesidades a nivel nacional y territorial, así como las alternativas más adecuadas para entregar información sobre los servicios de la entidad.	○ PS - Servicio al Ciudadano ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○
DG7.2.3	Asegurar la claridad y cumplimiento de la prestación del servicio, mediante la comunicación precisa, certera y en un lenguaje claro de las condiciones que enmarcan la atención prestada, las indicaciones para la prestación de servicios, y las respuestas a las solicitudes interpuestas.	○ PS - Servicio al Ciudadano ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PD – Gestión Documental

DG8. Promoción de espacios de participación ciudadana que evalúen la entidad de manera permanente, para generar acciones de mejora.

DG8.1 Capacidad de establecer diagnósticos del estado de la participación ciudadana

ID	Requerimientos	Políticas
DG8.1.1	Identificar y documentar las debilidades y fortalezas en la implementación de la política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública, por cada uno de los ciclos de la gestión, a partir de los resultados de las evaluaciones (incluyendo la de la oficina de control interno y el autodiagnóstico de rendición de cuentas).	○ PC – Participación Ciudadana
DG8.1.2	Diagnosticar si los canales que emplea la entidad para promover la participación ciudadana son los idóneos de acuerdo con la caracterización de ciudadanos.	○ PC – Participación Ciudadana ○ PS – Servicio al Ciudadano

DG8.2 Capacidad de desarrollar estrategias de articulación de la participación ciudadana

ID	Requerimientos	Políticas
DG8.2.1	Conformar, capacitar y establecer un equipo de trabajo que lidere la estrategia conjunta de Participación Ciudadana.	○ PC – Participación Ciudadana
DG8.2.2	Desarrollar una estrategia conjunta de rendición de cuentas y participación ciudadana, a fin de dar cumplimiento a lo exigido en la normatividad y propiciar así los espacios adecuados mediante la articulación entre sus dependencias y la gestión de los recursos necesarios en el nivel central y territorial.	○ PC – Participación Ciudadana ○ PS – Servicio al Ciudadano
DG8.2.3	Identificar y gestionar en conjunto con las dependencias misionales y de apoyo a la gestión, las actividades en las cuales han programado involucrar a sus ciudadanos y grupos de valor e identificar cuáles de ellas corresponden a actividades de participación en el ciclo de la gestión y clasificarlas en cada una de las diferentes fases del ciclo de participación.	○ PC – Participación Ciudadana
DG8.2.4	Divulgar la estrategia conjunta de Participación ciudadana y Rendición de Cuentas por los distintos canales, a fin de recibir observaciones de la ciudadanía y partes interesadas y de acuerdo con las observaciones recibidas, realizar las	○ PC – Participación Ciudadana

ID	Requerimientos	Políticas
	modificaciones requeridas para su publicación definitiva hacia los ciudadanos y grupos de valor	
DG8.2.5	Identificar la información que servirá de insumo para los procesos de participación ciudadana, y socializarla previamente con los ciudadanos y grupos de valor que serán convocados.	○ PC – Participación Ciudadana
DG8.2.6	Convocar las actividades definidas en la estrategia de Rendición de Cuentas habilitando canales, mecanismos y medios presenciales y virtuales para recoger las recomendaciones de los ciudadanos y grupos de valor.	○ PC – Participación Ciudadana
DG8.2.7	Aunar esfuerzos de ser posible con organizaciones públicas, privadas o mixtas, para el cumplimiento de los objetivos de la estrategia, con independencia de la capacidad institucional existente.	○ PC – Participación Ciudadana

DG9 Rendición de cuentas de manera permanente, promoviendo la transparencia, la participación y la colaboración de los ciudadanos y grupos de valor y grupos de interés.

DG9.1 Capacidad de gestionar la rendición de cuentas promoviendo el adecuado servicio y la participación de ciudadanos y grupos de valor

ID	Requerimientos	Políticas
DG9.1.1.	Definir y gestionar canales y metodologías para desarrollar las actividades de rendición de cuentas, mecanismos de capacitación para los ciudadanos y grupos de valor, así como recursos, convenios y presupuesto asociado a las actividades de comunicación interna y externa.	○ PC – Participación Ciudadana ○ PI – Gestión de la Información Estadística ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
DG9.1.2	Analizar y gestionar las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y efectuar los ajustes a que haya lugar.	○ PC – Participación Ciudadana
DG9.1.3	Analizar y gestionar los resultados obtenidos en la implementación de la estrategia conjunta de Participación y Rendición de Cuentas, para identificar los ciudadanos y grupos de valor involucrados, las fases del ciclo que fueron sometidas a participación, y los resultados de la incidencia de la	○ PC – Participación Ciudadana

ID	Requerimientos	Políticas
	participación	
DG9.1.4	Publicar los resultados, consolidarlos y visibilizarlos de forma masiva, haciendo especial énfasis en los resultados institucionales sobre la rendición de cuentas.	○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PC – Participación Ciudadana

DG10. La entidad desarrolla un servicio de calidad evidenciado de manera permanente en los comportamientos y actitudes de las personas que desarrollan labores en los diferentes canales de atención.

DG10.1 Capacidad que demuestra el talento humano para el desarrollo del servicio al ciudadano

ID	Requerimientos	Políticas
DG10.1.1	Propiciar que el talento humano facilite a los ciudadanos el acceso a sus derechos, al dar oportuna respuesta a sus solicitudes y requerimientos,	○ PS – Servicio al ciudadano ○ PD – Gestión Documental
DG10.1.2	Fortalecer las competencias del talento humano utilizando acciones de cualificación e incentivos, para el reconocimiento y desarrollo de habilidades de interacción con los ciudadanos	○ PS – Servicio al ciudadano ○ PH – Gestión del Talento Humano
DG10.1.3	Establecer protocolos y herramientas que permitan evaluar y asegurar que el talento humano desarrolla un servicio al ciudadano, respetuoso, amable, confiable, empático, incluyente, oportuno, efectivo, e innovador frente a los requerimientos presentados por los ciudadanos.	○ PS – Servicio al ciudadano ○ PH – Gestión del Talento Humano

5.4 Dimensión de Evaluación de Resultados

5.4.1 Alcance

Esta dimensión promueve en la Entidad, el seguimiento a la gestión y su desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en su marco estratégico y en los logros del MIPGN.

Tener un conocimiento certero de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado, le permite a la entidad (i) saber permanentemente el estado de avance de su gestión, (ii) plantear las acciones para mitigar posibles riesgos que la puedan desviar del cumplimiento de sus metas, y (iii) al final del periodo, determinar si logró sus objetivos y metas en los tiempos previstos, en las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con un uso óptimo de recursos.

5.4.2 Objetivo

Permite realizar el seguimiento a la gestión y el desempeño, a fin de conocer permanentemente los avances en la consecución de los resultados previstos en la planeación de la entidad, logrando así estar al tanto periódicamente del estado del avance de la gestión, así como tener un conocimiento oportuno de cómo se comportan los factores más importantes en la ejecución de lo planeado,

5.4.3 Políticas

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas y sus directrices:

5.4.3.1 Política de Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

La Política de Seguimiento y Evaluación de Resultados tiene dos aristas, una para el seguimiento a la gestión institucional y otra para la evaluación de los resultados obtenidos. Tanto el seguimiento como la evaluación exigen contar con indicadores para monitorear y medir el desempeño de la entidad.

Estos indicadores se diseñan en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, y dada la importancia que tienen, deben enfocarse en los criterios, directrices y normas que orientan la gestión, y en los productos y resultados derivados de ésta. Esto significa que la evaluación y la planeación son ejercicios que se alimentan entre sí, a partir de la definición previa de los resultados esperados durante el periodo y los objetivos institucionales que deben ser medidos. En consecuencia, es fundamental efectuar el seguimiento periódico a todos los planes que se implementan, así como evaluar los resultados que se generan.

5.4.4. Atributos y capacidades

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de La Nación ha logrado la consolidación de la Dimensión de Evaluación de Resultados:

DE1. Ejercicios de evaluación que establecen lo que se va a medir, cómo se va a medir y en qué momento, así como el desarrollo de evaluaciones que permiten saber si se lograron los objetivos y metas.

DE1.1. Capacidad de establecer y definir herramientas de medición acordes con los objetivos de los procesos, los planes, programas y proyectos y que cumplan con los requerimientos para una adecuada, oportuna y válida medición.

ID	Requerimientos	Políticas
DE1.1.1	Diseñar y formular indicadores, asignando las responsabilidades a las áreas pertinentes que permitan evidenciar el desarrollo y/o avance de cada plan, programa o proyecto objeto de seguimiento.	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional

ID	Requerimientos	Políticas
DE1.1.2	Liderar y coordinar por parte de la dependencia de planeación los ejercicios de evaluación y desempeño de los planes, programas y proyectos	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DE1.1.3	Proponer y diseñar las herramientas de medición para el análisis de las funciones misionales, basado en métricas y volumetrías derivadas de la responsabilidad misional.	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DE1.1.4	Contar, desarrollar y gestionar un sistema de analítica que permita el análisis de información y aprovechamiento de conocimiento para facilitar la toma de decisiones.	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DE1.1.5	Evaluar el logro de los resultados mediante los indicadores definidos que permitan obtener datos relevantes para el análisis y la toma de decisiones	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional ○ PP – Planeación Institucional
DE1.1.6	Revisar y actualizar de forma periódica los mecanismos de seguimiento para corroborar que brindan la información suficiente para establecer el grado de avance	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional ○ PP – Planeación Institucional

DE1.2. Capacidad de gestionar y desarrollar las evaluaciones para establecer el seguimiento y la evaluación del desempeño.

ID	Requerimientos	Políticas
DE1.2.1	Verificar que la ejecución de las actividades, el cumplimiento de metas o el uso de recursos correspondan con lo programado en la planeación institucional, e identificar las oportunidades de mejora que se deban emprender	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DE1.2.2	Verificar que la ejecución de programas, y proyectos se ajustan a lo planeado para corroborar el logro de los resultados previstos, e identificar las oportunidades de mejora que se deban emprender	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DE1.2.3	Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación orientados a fortalecer las debilidades de la gestión, implementar nuevas estrategias, gestionar desviaciones y generar reportes oportunos a las instancias correspondientes	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional

ID	Requerimientos	Políticas
DE1.2.4	Documentar los resultados de los ejercicios de seguimiento y evaluación de los programas y proyectos para establecer las acciones de mejora de manera inmediata y tomar las decisiones para lograr los resultados proyectados y gestionar con mayor eficiencia los recursos.	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DE1.2.5	Tomar decisiones teniendo en cuenta los resultados obtenidos de las mediciones a fin de mejorar la gestión institucional en su conjunto	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional
DE1.2.6	Verificar el grado de cumplimiento de las funciones, en términos a nivel nacional y territorial.	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional

DE1.3. Capacidad de medir la percepción y satisfacción ciudadana, como un ejercicio constante que permite identificar puntos críticos de trabajo, oportunidades de mejora, y necesidades de los ciudadanos y grupos de valor

ID	Requerimientos	Políticas
DE1.3.1	Evaluar la percepción ciudadana y de los ciudadanos y grupos de valor frente a la satisfacción de sus necesidades y expectativas en relación con los servicios prestados, aplicando diferentes instrumentos de recolección entre ellos las encuestas de satisfacción, tanto de su percepción sobre los niveles de satisfacción como de sus propias expectativas y necesidades.	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional ○ PC – Participación Ciudadana

DCI1.4 Capacidad de gestionar adecuadamente los servicios entregados a los ciudadanos y grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras de la entidad.

ID	Requerimientos	Políticas
DCI1.4.1	Corroborar que los modelos de analítica generados en la entidad tengan la capacidad de aportar información que permita mejorar la gestión misional de cara al usuario en la PGN	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional ○ PI – Gestión de la Información Estadística
DC1.4.2	Fortalecer el seguimiento a las metas y objetivos misionales, mediante sistemas de información y uso de herramientas de analítica de datos que se soporten en conocimiento crítico dentro de la Entidad, caracterización de los ciudadanos y	○ PE – Seguimiento y evaluación del desempeño Institucional ○ PI – Gestión de la Información Estadística

ID	Requerimientos	Políticas
	grupos de valor, activos de conocimiento, competencias del personal, entre otros.	

5.5 Dimensión de Gestión del Conocimiento y la Innovación

5.5.1 Alcance.

Esta dimensión enfatiza en la generación de conocimiento, el aprendizaje continuo y la generación de innovación, de tal manera que la adopción de estas nuevas capacidades apoye el cumplimiento de los resultados de los procesos misionales, los procesos y los servicios, de cara al ciudadano.

Para contribuir a la comprensión de la dimensión se debe entender el conocimiento como la suma de ideas, datos, información, procesos y productos generados por los servidores públicos de la PGN. Así, el conocimiento se produce a través de la experiencia, el aprendizaje constante, la adaptación al cambio y se consolida con su generación permanente, preservación y difusión.

En particular, el conocimiento en la PGN, tal como lo establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del DAFP, se presenta de distintas formas, una de ellas es el conocimiento intangible que se manifiesta en las capacidades de las personas, su intelecto, experiencia y su habilidad para proponer soluciones; en términos técnicos esto es el conocimiento tácito. Otra de las maneras de evidenciar el conocimiento de la entidad se hace a través de los documentos (infografías, planes, informes, guías, instructivos, herramientas), piezas audiovisuales (presentaciones, videos), publicaciones en redes sociales o grabaciones, a esto se le llama conocimiento explícito.

El Modelo de Gestión del Conocimiento de la PGN se basa en cuatro ejes:

1. Generación y producción;
2. Uso y apropiación
3. Cultura de difusión (Transmisión) y
4. Analítica Institucional.

5.5.2 Objetivo

Impulsar la transformación del conocimiento individual y colectivo en capital intelectual para mejorar la gestión institucional, fortaleciendo de forma transversal a las demás dimensiones y promueve el desarrollo de mecanismos de experimentación e innovación para proporcionar soluciones efectivas, que permitan orientar la gestión al servicio de los ciudadanos.

5.5.3 Políticas.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas:

5.5.3.1 Gestión del conocimiento y la innovación

La política de Gestión del conocimiento y la innovación tiene como propósito facilitar el aprendizaje y la adaptación de la PGN a los cambios y a la evolución de su entorno, a través de la gestión de un conocimiento colectivo y de vanguardia, que permita generar servicios adecuados a las necesidades de los ciudadanos y, además, propicie su transformación en una entidad que, a través de su dinámica, faciliten la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y productivo.

5.5.4 Atributos y capacidades

DCI1. Diagnóstico integral para establecer el estado de implementación de la política y determinar el curso a seguir para el fortalecimiento de esta

DCI1.1 Capacidad de identificar el estado de implementación de la política, para determinar los aspectos a fortalecer mediante un plan de acción enfocado al resultado, permitiendo así la implementación y actualización de la Gestión del Conocimiento y la Innovación.

ID	Requerimientos	Políticas
DCI1.1.1	Identificar el estado de la implementación de la política a través de las herramientas o mecanismos designados para tal fin, permitiendo así obtener un diagnóstico general teniendo en cuenta el contexto organizacional, sus limitantes y fortalezas.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DCI1.1.2	Establecer herramientas para identificar los diferentes tipos de conocimiento en la entidad (ejemplo mapas de conocimiento)	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PT – Gobierno Digital
DCI1.1.3	Identificar las fuentes del conocimiento, su ubicación específica y su estado, para determinar su trascendencia y utilidad, así como la definición de potenciales usuarios y capacidad de usos compartidos.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DCI1.1.4	Levantar un inventario de los diferentes sistemas de información (repositorios) y realizar un diagnóstico de estos para determinar qué tipo de información tienen, quien la administra, quien la consulta y cada cuanto se actualizan	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

DCI1.2 Capacidad de definir la ruta de implementación, de acuerdo con los cuatro ejes producto del doble ciclo de la gestión del conocimiento y la innovación: generación y producción, herramientas para el uso y apropiación, analítica institucional, y cultura de compartir y difundir

ID	Requerimientos	Políticas
DCI1.2.1	Estructurar un plan para el fortalecimiento, implementación y actualización de la política teniendo en cuenta los lineamientos del líder de política.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DCI1.2.2	Identificar las alianzas existentes intra e interinstitucionales (redes de conocimiento) para la generación de conocimiento y la investigación	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○
DCI1.2.3	Identificar mediante un proceso ordenado, las necesidades de investigación, que incluye identificación del problema, mapeo de actores, ejercicio de relación entre los afectados y beneficiados y la delimitación del problema.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PH – Gestión del Talento Humano
DCI1.2.4	Identificar y priorizar las necesidades de tecnología para la gestión del conocimiento y la innovación de la entidad y definir acciones a corto, mediano y largo plazo para su adecuada gestión, que son evaluadas periódicamente	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PT – Gobierno Digital

DCI2. Los resultados de la gestión de la entidad se incorporan en bases de datos y repositorios y soportan la toma de decisiones institucionales incorporadas en sistemas de información, que se encuentran disponibles en todos los niveles e instancias.

DCI2.1 Capacidad de gestionar y recopilar el conocimiento mediante diferentes técnicas en una memoria institucional estructurada.

ID	Requerimientos	Políticas
DCI2.1.1	Identificar el conocimiento tácito y explícito de la entidad, así como el conocimiento de los servidores públicos (formación, capacitación y experiencia) que posteriormente permitirá la difusión del conocimiento, la generación de proyectos articulados y el desarrollo de los procesos de la organización.	○ PK - Gestión del conocimiento y la Innovación
DCI2.1.2	Identificar, categorizar y consolidar el conocimiento y la información, a través de repositorios, permitiendo la adecuada disposición y la disponibilidad de estos en la entidad y su proceso de transformación en información de interés.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

ID	Requerimientos	Políticas
DCI2.1.3	Caracterizar, en función de su disponibilidad y uso, la información relevante para el desempeño de las funciones misionales en los sistemas de información internos y externos, retroalimentado las decisiones aplicadas y lecciones aprendidas	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PD – Gestión Documental
DCI2.1.4	Almacenar en bases de datos, sistemas de información y otro tipo de método de acopio la información, base de conocimiento, de manera que se garantice su preservación y seguridad.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PA – Seguridad Digital ○
DCI2.1.5	Organizar, de manera estandarizada y estructurada, la información base de conocimiento, a partir de taxonomías y clasificaciones que determinen ubicación, naturaleza, temáticas, códigos de identificación y otros factores de búsqueda y organización, necesarios para maximizar los resultados hacia la entidad y a la comunidad en general en la prestación de los servicios.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PD – Gestión Documental
DCI2.1.6	Corroborar la disponibilidad del conocimiento para todos los servidores de la PGN, de acuerdo con los parámetros y normatividad establecida	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PA – Seguridad Digital

DCI2.2 Capacidad de impulsar la investigación y la innovación institucional a través de la producción y generación de conocimiento.

ID	Requerimientos	Políticas
DCI2.2.1	Transformar el conocimiento tácito, que reside en los servidores de la PGN, en conocimiento explícito, mediante la generación de medios escritos y tangibles, apoyados en los diferentes sistemas de información que permitan la codificación del conocimiento de una manera organizada y estandarizada.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DCI2.2.2	Diseñar, evaluar y desarrollar el mejoramiento de los servicios ya existentes, mediante esquemas de innovación, a partir de situaciones particulares o necesidades de grupo determinado de personas.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DCI2.2.3	Desarrollar procesos de formación y capacitación que aumenten las competencias y apoyen el desarrollo de	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PH – Gestión del Talento Humano

ID	Requerimientos	Políticas
	las funciones especializadas, así como estrategias que estimulen la generación de conocimiento e innovación, a todos los niveles.	
DCI2.2.4	Desarrollar procesos de ideación, a fin de generar soluciones para resolver los problemas identificados en la entidad, mediante un paso a paso ordenado y lógico que implica, la generación, categorización y priorización de las ideas, para finalizar con el diseño conceptual de la solución	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

DCI2.3 Capacidad de gestionar la toma de decisiones institucionales a partir del conocimiento producido en la entidad

ID	Requerimientos	Políticas
DCI2.3.1	Utilizar la información existente en el proceso de toma de decisiones basándose en evidencias, a fin de posteriormente recopilar las experiencias y realizar una autoevaluación del proceso, a fin de fortalecer la cultura del difundir y compartir conocimiento	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PT – Gobierno Digital ○ PD – Gestión Documental
DCI2.3.2	Identificar, clasificar y realizar tratamiento de los datos e información para la toma de decisiones de la entidad	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DCI2.3.3	Contar con parámetros y procedimientos para la recolección de datos de calidad que permitan llevar a cabo su análisis para la toma de decisiones basadas en evidencia	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

DCI3. Espacios que promuevan el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento para contar con servicios que respondan a las necesidades de los ciudadanos y grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras de la entidad.

DCI3.1 Capacidad de gestionar espacios que promuevan el análisis, la generación de nuevo conocimiento y ejercicios de innovación, así como la posibilidad de difundir lecciones aprendidas y buenas prácticas

ID	Requerimientos	Políticas
DCI3.1.1	Contar con procesos organizados y documentados de investigación e innovación, como fuentes principales de la generación y actualización del	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

ID	Requerimientos	Políticas
	conocimiento de la entidad.	
DCI 3.1.2	Fortalecer la consolidación y creación de nuevas redes de conocimiento, comunidades de práctica y las relaciones con diferentes entidades con las cuales se puedan desarrollar proyectos para mejorar la gestión y fortalecer el capital intelectual de la entidad.	○ PK - Gestión del conocimiento y la Innovación
DCI3.1.3	Implementar prácticas colaborativas inter e intrainstitucionales que permitan generar espacios de ideación y creación para la identificación, focalización y priorización del ejercicio de las funciones misionales dentro del modelo de Prevención.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DCI3.1.4	Desarrollar mecanismos de consolidación, integración y análisis de la información para soportar una toma de decisiones operativas y estratégicas de manera oportuna, eficiente y anticipatoria.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PI – Gestión de la Información Estadística
DCI3.1.5	Fortalecer los mecanismos que le permitan a la entidad la transferencia del conocimiento entre áreas y procesos	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

DCI4.1 Capacidad de gestionar los espacios para difundir lecciones aprendidas y buenas prácticas y evitar la fuga de conocimiento.

ID	Requerimientos	Políticas
DCI4.1.1	Promover la transmisión y difusión del conocimiento en diferentes espacios y a través de diversos mecanismos haciendo uso por ejemplo del programa de incentivos y/o reconocimientos que generen en los servidores la motivación para compartir sus conocimientos.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación ○ PH – Gestión del Talento Humano
DCI4.1.2	Sistematizar el conocimiento que se ha identificado como crítico y construir un plan de acción que mitigue la pérdida de conocimiento en la entidad	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación
DCI4.1.3	Fortalecer las alianzas ya existentes o crear nuevas para consolidar la gestión del conocimiento y la innovación, mediante proyectos o mecanismos que faciliten el compartir conocimiento o actividades de innovación.	○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

5.6 Dimensión de Información y Comunicación

5.6.1 Alcance

Esta dimensión se orienta a facilitar y mejorar los flujos de información tanto internos como externos, que apoyen la gestión transparente y el acceso a la información por parte de los ciudadanos, mediante canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la normatividad vigente.

Tanto la información como los medios que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) deben ser gestionados de forma correcta para facilitar la operación de la Entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y corroborar la trazabilidad de la gestión. Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en la entidad, tanto entre dependencias como frente a los ciudadanos y grupos de valor.

En este mismo sentido, contar con servidores públicos bien informados sobre cómo opera la entidad, y con ciudadanos bien informados sobre cómo hacer efectivos sus derechos, fomenta la eficiencia, la eficacia, la calidad y la transparencia en la todo el quehacer de la entidad.

5.6.2 Objetivo

El objetivo de esta dimensión es facilitar y mejorar los flujos de información tanto internos como externos, que apoyen la gestión transparente y el acceso a la información por parte de los ciudadanos, mediante canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la normatividad vigente.

5.6.3 Políticas.

En el marco de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas operacionales Institucional:

5.6.3.1 Política de Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

Esta política debe permitir articular acciones para la prevención, detección y control de los riesgos en los procesos de la gestión administrativa y misional de la Entidad, así como corroborar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública a los ciudadanos y responderles de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a sus solicitudes de acceso a la información pública.

El enfoque debe basarse en la normatividad asociada, para corroborar el derecho fundamental de acceder a información, sin que medie solicitud alguna - transparencia activa-, así como la obligación de responder a las solicitudes de acceso a la información – transparencia pasiva-, qué a su vez, conlleva la obligación de producir o capturar dicha información.

5.6.3.2 Política de Gestión documental.

El propósito de la política es lograr mayor eficiencia para la implementación de la gestión documental y la administración de Archivos en cada una de sus etapas, buscando propiciar la transparencia en la gestión pública y el acceso a los archivos como garante de los derechos de los ciudadanos.

Igualmente, promover el gobierno abierto (transparencia, colaboración y participación) a través de los archivos como herramienta de control social de la gestión pública, así como fomentar la modernización de los archivos.

Por último, la política refiere la necesidad de impulsar en los servidores públicos, la cultura archivística y el desarrollo de estrategias que permitan fortalecer las capacidades para el adecuado manejo y tratamiento de los archivos; así como velar por la recuperación, protección y custodia de los Archivos de los Derechos Humanos, grupos étnicos, comunidades indígenas y población vulnerable, que es un referente central en la misión institucional de la PGN.

5.6.3.3 Política de Gestión de la Información Estadística

El alcance de esta política busca que la PGN genere y disponga de la información estadística con la que trabaja, así como la de sus registros administrativos, para mantener más organizada la información y de esta manera obtener mejores datos para el ejercicio de su misionalidad, los reportes hacia las partes interesadas y la toma de decisiones

Es claro que la información estadística y los registros administrativos son insumos para el accionar misional de la PGN, en la medida que permiten establecer información de interés por eso la importancia de estar actualizados en los lineamientos definidos para la misma.

5.6.4 Atributos y capacidades

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de la Nación ha logrado la consolidación de la Dimensión de Información y Comunicación:

DIC1. Necesidades de información identificadas para la gestión interna, el análisis y gestión de procesos y la toma de decisiones, para atender los requerimientos de los ciudadanos y grupos de valor, a partir de datos para el análisis, la identificación de causas, la generación de acciones de mejora y la toma de decisiones

DIC1.1 Capacidad de gestionar las necesidades de información identificadas para el análisis la gestión de procesos y la toma de decisiones atendiendo los requerimientos de los ciudadanos y grupos de valor.

ID	Requerimientos	Políticas
DIC1.1.1	Administrar de manera permanente, la información aportada por la ciudadanía, con el fin de reducir los posibles riesgos y	○ PS – Servicio al Ciudadano ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra

ID	Requerimientos	Políticas
	contar con suficiente información para analizar las necesidades de las partes interesadas.	la corrupción ○ PRI – Gestión de Riesgos
DIC1.1.2	Identificar y gestionar la información externa, la cual hace referencia todos los datos que provienen o son generados por los grupos de valor y que permiten que la PGN esté en contacto directo con ellos o en contacto indirecto y que pueden afectar su desempeño	○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
DIC1.1.3	Identificar y gestionar la información interna, la cual hace referencia al conjunto de datos que se originan del ejercicio de las funciones de la PGN y se difunden dentro de la misma, para una clara identificación de los objetivos, las estrategias, los planes, los programas, los proyectos y la gestión de sus operaciones	○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

DIC1.2 Capacidad de gestionar información disponible, integra y confiable para el análisis, la identificación de causas, la generación de acciones de mejora y la toma de decisiones.

ID	Requerimientos	Políticas
DIC1.2.1	Identificar y gestionar los datos que provienen o son generados en el ejercicio de las funciones misionales y que facilitan una mejor relación con los grupos de valor	○ PI – Gestión de la Información Estadística
DIC1.2.2	Realizar la respectiva labor administrativa con los registros administrativos, la información y las operaciones estadísticas que maneje la Procuraduría según los lineamientos del líder de política	○ PI – Gestión de la Información Estadística

DIC2. Canales de comunicación identificados y gestionados a través de los cuales se transmite información de interés a los ciudadanos y grupos de valor de la entidad tanto interna como externamente, promoviendo la transparencia, el acceso a la información pública y la participación ciudadana.

DIC2.1 Capacidad de gestionar los canales de comunicación apropiados para transmitir información de interés a los ciudadanos y grupos de valor en el marco de la transparencia activa.

ID	Requerimientos	Políticas
DIC2.1.1	Publicar y divulgar toda la información para el ciudadano que la normatividad actual exija y bajo los requerimientos que la misma determine	○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

ID	Requerimientos	Políticas
DIC2.1.2	Desarrollar ejercicios organizados de participación ciudadana donde se pueda divulgar e identificar información de interés para los ciudadanos que deba ser puesta a consideración de estos, teniendo en cuenta todo el proceso establecido para este ejercicio y permitiendo la retroalimentación de estos.	○ PC - Participación Ciudadana ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
DIC 2.1.3	Publicar toda aquella información que requiera ser puesta a disposición y consulta de los grupos de valor según la normatividad actual	○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PS – Servicio al Ciudadano
DIC2.1.4	Determinar con claridad las tipologías de información según lo establecido en la ley (pública, reservada, clasificada) para la PGN y de acuerdo con esta clasificación realizar las labores administrativas correspondientes.	○ PD – Gestión Documental ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
DIC2.1.5	Realizar un seguimiento permanente al cumplimiento de la normatividad en temas de transparencia activa	○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
DIC2.1.6	Revisar si los instrumentos de gestión de la información existen y se encuentran actualizados	○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

DIC2.2 Capacidad de gestionar los canales de comunicación apropiados para información sobre las políticas, el direccionamiento estratégico, la planeación y los resultados de gestión de la entidad, promoviendo la integridad de los servidores públicos, en un lenguaje claro y sencillo – transparencia pasiva.

ID	Requerimientos	Políticas
DIC2.2.1	Administrar de forma oportuna las peticiones, quejas, reclamos y denuncias como un medio de información provisto por los ciudadanos y grupos de valor y las partes interesadas, mediante un proceso ordenado de registro, clasificación y seguimiento a las mismas	○ PS – Servicio al Ciudadano ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PD – Gestión Documental
DIC2.2.2	Aplicar un lenguaje claro para la divulgación de información que permita mejorar la comunicación con el ciudadano, para desarrollar la misión institucional y mejorar la confianza ciudadana. En tal sentido, deben identificarse las características de los grupos de interés, sus requerimientos y necesidades	○ PS – Servicio al Ciudadano ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
DIC2.2.3	Capacitar a los servidores públicos en los temas relacionados con transparencia y	○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha

ID	Requerimientos	Políticas
	acceso a la información pública.	- contra la corrupción ○ PS – Servicio al Ciudadano ○ PH – Gestión del Talento Humano
DIC2.2.4	Realizar un seguimiento permanente al cumplimiento de la normatividad en temas de transparencia pasiva.	○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

DIC3. Sistema de Gestión documental y administración de archivos, que permite recuperar, preservar y difundir el patrimonio documental de la Procuraduría en diferentes medios y soportes como fuente de memoria e identidad cultural

DIC3.1 Capacidad de implementar el desarrollo de la función archivística, que permite contar con acciones en materia de archivos y gestión documental, guiadas por lineamientos y herramientas definidas para tal fin

ID	Requerimientos	Políticas
DIC3.1.1	Diseñar y planear la función archivística, mediante la implementación de un esquema gerencial de operación a través de planes, programas y proyectos que se apalanquen con los objetivos estratégicos de la institución	○ PD – Gestión Documental
DIC3.1.2	Desarrollar las actividades técnicas tendientes a la planificación, manejo y organización de la documentación producida y recibida por la Entidad, desde su origen hasta su destino final, con el objeto de facilitar su utilización y conservación para la toma de decisiones.	○ PD – Gestión Documental ○ PK – Gestión del Conocimiento y la Innovación

DIC3.2 Capacidad de gestionar la gestión documental incluyendo los archivos de la entidad.

ID	Requerimientos	Políticas
DIC3.2.1	Desarrollar estrategias organizacionales dirigidas a la planeación, dirección y control de todos los recursos e instrumentos necesarios para la realización de los procesos de la gestión documental y la función archivística, en el marco de la administración institucional como lo indica la Ley General de Archivos	○ PD – Gestión Documental
DIC3.2.2	Realizar las apropiaciones presupuestales en el rubro correspondiente para que se cuente con el presupuesto para la organización, custodia, preservación y protección de los documentos, acorde con la normatividad	○ PD – Gestión Documental

ID	Requerimientos	Políticas
	existente	
DIC3.2.3	Incentivar la profesionalización de las personas que manejan los archivos, de conformidad con la Ley 1409 de 2010	○ PD – Gestión Documental

DIC4. Mejoramiento en los procesos de gestión de la entidad como resultado de la producción y análisis de la información, que se mantiene en condiciones adecuadas de aseguramiento.

DIC4.1 Capacidad de gestionar la información apalancándose en el uso de las TIC, para generar, procesar y transmitir de manera segura reportes y datos.

ID	Requerimientos	Políticas
DIC4.1.1	Corroborar que la administración de documentos se ejecuta en cumplimiento de las políticas y lineamientos de la gestión documental y administración de archivos	○ PD – Gestión Documental
DIC4.1.2	Fortalecer la interiorización de una cultura documental que aporte a la optimización de la eficiencia y desarrollo organizacional y cultural de la Entidad mediante la gestión del cambio, aprovechando la participación ciudadana y propendiendo por la protección del medio ambiente.	○ PD – Gestión Documental

DIC5. Toma de decisiones basada en evidencia a partir de información estadística y registros administrativos de calidad soportados en bases de datos y procesos de gestión estadística.

DIC5.1 Capacidad de gestionar la planificación estadística como parte de la planeación institucional de la entidad definiendo objetivos, metas y acciones para organizar y fortalecer la información estadística de una forma priorizada, teniendo en cuenta su impacto en la toma de decisiones.

ID	Requerimientos	Políticas
DIC 5.1.1	Definir una hoja de ruta para fortalecer la producción, accesibilidad y el uso de la información estadística, así como el fortalecimiento de sus registros administrativos en el corto, mediano y largo plazo.	○ PI – Gestión de la Información Estadística
DIC5.1.2	Identificar la información que permita obtener datos de interés para los procesos misionales	○ PI – Gestión de la Información Estadística
DIC5.1.3	Caracterizar la información estadística producida y los registros administrativos y	○ PI – Gestión de la Información Estadística

ID	Requerimientos	Políticas
	elaborar diagnósticos sobre la actividad estadística que incluya los aspectos relacionados con el entorno institucional, el proceso de producción de datos y su calidad, así como con el acceso y uso de la información.	
DIC5.1.4	Elaborar un plan de acción a partir del diagnóstico, que permita fortalecer la producción estadística, la administración y la gestión de los registros administrativos, atendiendo a la dimensión de Direccinamiento Estratégico y Planeación.	○ PI – Gestión de la Información Estadística

DIC5.2 Capacidad de tomar decisiones basada en evidencia a partir de información estadística y registros administrativos.

ID	Requerimientos	Políticas
DIC5.2.1	Realizar autodiagnósticos de los registros administrativos para el fortalecimiento y el aprovechamiento estadístico.	○ PI – Gestión de la Información estadística
DIC5.2.2	Diseñar o fortalecer registros administrativos para que sean aprovechados en la producción de estadísticas o indicadores.	○ PI – Gestión de la Información estadística
DIC5.2.3	Realizar actividades que promuevan el acceso y el aprovechamiento estadístico de la información, respetando la confidencialidad de la información.	○ PI – Gestión de la Información estadística

DIC5.3 Capacidad de gestionar la documentación de los procesos estadísticos, registros administrativos e indicadores actualizados y disponibles para la ciudadanía y demás partes interesadas

ID	Requerimientos	Políticas
DIC5.3.1	Implementar prácticas para la difusión y el acceso de la información estadística y registros administrativos, así como para favorecer mayores niveles de desagregación en la producción estadística, utilizando las características diferenciales a las que haya lugar en cada caso	○ PI – Gestión de la Información Estadística
DIC5.3.2	Implementar conceptos estandarizados, nomenclaturas y clasificaciones en los registros administrativos e información estadística, de acuerdo con los	○ PI – Gestión de la Información Estadística

ID	Requerimientos	Políticas
	requerimientos institucionales y los lineamientos del líder de política	
DIC5.3.3	Realizar la documentación de los procedimientos y fichas técnicas de los indicadores, procesos estadísticos y registros administrativos.	○ PI – Gestión de la Información Estadística
DIC5.3.4	Aplicar procesos de estandarización y armonización en la producción estadística para asegurar la comparabilidad y la interoperabilidad de las estadísticas producidas	○ PI – Gestión de la Información Estadística
DIC5.3.5	Implementar, cuando aplique los requisitos de la calidad establecidos en la norma técnica de la calidad del proceso estadístico vigente y/o en los procesos de producción estadística.	○ PI – Gestión de la Información Estadística
DIC5.3.6	Desarrollar procesos de autoevaluación de la gestión del proceso estadístico en forma periódica, para formular e implementar acciones de mejora a la gestión del proceso estadístico y de las evaluaciones de la calidad estadística	○ PI – Gestión de la Información Estadística

5.7 Dimensión de control Interno

5.7.1 Alcance

Esta dimensión se orienta al mejoramiento continuo institucional, a partir de acciones de control tanto preventivas como correctivas, una adecuada intervención sobre la gestión de riesgos y la aplicación de procedimientos de control, sobre la base de adecuados contextos y ambientes de gobernanza adecuados.

5.7.2 Objetivo

El objetivo de la Dimensión y sus políticas permite el mejoramiento continuo de la PGN, mediante acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación fortaleciendo el desarrollo de una cultura organizacional, los flujos de la información y la evaluación, para la toma de decisiones

5.7.3 Políticas

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta las siguientes políticas y sus directrices:

5.7.3.1 Política de Control Interno

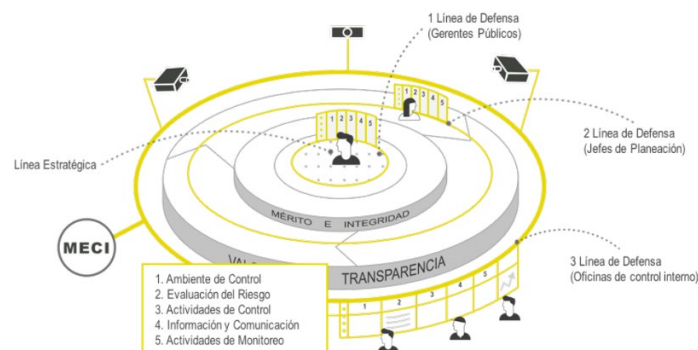
La política de control Interno se fundamenta en lo establecido en el Artículo 1 de la Ley 87 de

1993, que considera el Control Interno como un conjunto de elementos que se integran por “*el esquema de organización y el conjunto de planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y de los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la alta dirección y en atención a las metas u objetivos previstos*”.

En el sector público se determina por el enfoque del Modelo Estándar de Control Interno, que contempla dos elementos fundamentales. Uno es la determinación de cinco componentes como son el ambiente de control, la evaluación de riesgos, las actividades de control, la información y comunicación y las actividades de monitoreo. Otro es, un esquema de responsabilidades integradas por “líneas de defensa”, que implica distribuir las responsabilidades de control en varias áreas, incluida la Oficina de Control Interno que asume una labor de coordinación y evaluación independiente del sistema de control.

El detalle de los componentes del MECI, así como de las líneas de defensa que se presenta a continuación, se encuentra en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del DAFP.

Ilustración 3. MECI y Líneas de Defensa



Fuente: Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión del DAFP.2023

5.7.3.2. Política de Gestión de Riesgos

La Política de Gestión de Riesgos hace referencia al propósito de la Alta Dirección de gestionar el riesgo. Esta política se encuentra alineada con la planificación estratégica de la entidad, con el fin de garantizar la eficacia de las acciones planteadas frente a los riesgos identificados.

La política en mención busca fortalecer el componente de la gestión de riesgos al interior de la Procuraduría General de la Nación, para fortalecer interna y externamente la prevención, monitoreo y seguimiento a todas las tipologías de riesgos identificadas en la entidad.

5.7.4 Atributos y capacidades

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de la Nación ha logrado fortalecer la Dimensión de Control Interno:

DC1. Ambiente de control eficaz que apoya el logro de objetivos institucionales

DC1.1 Capacidad de establecer instancias, responsabilidades y niveles de autoridad para gestionar el control interno.

ID	Requerimientos	Políticas
DC1.1.1	Corroborar que la Alta Dirección y el Comité Institucional de Control Interno asumen la responsabilidad principal para establecimiento y desarrollo del sistema de control interno y de la identificación y evaluación de los cambios que podrían tener un impacto significativo en el mismo y dan línea sobre la administración de riesgos de la entidad.	○ PCI – Control Interno ○ PRI – Gestión de Riesgos
DC1.1.2	Asignar la responsabilidad y autoridad en todos los niveles de la organización, incluyendo las líneas de reporte, a partir de la estructura, facultades y responsabilidades vigentes.	○ PCI – Control Interno ○ PRI – Gestión de Riesgos
DC1.1.3	Establecer responsables, metas y tiempos que faciliten el seguimiento y aplicación de controles sobre la planeación estratégica, que garanticen de forma razonable su cumplimiento.	○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PCI – Control Interno
DC1.1.4	Acorde con los niveles de autoridad y responsabilidad, definir las líneas de reporte en materia disciplinaria, preventiva, intervención, financiera, contable, gestión, contratación, ejecución presupuestal, entre otros, que faciliten la toma de decisiones.	○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PCI – Control Interno
DC 1.1.5	La política de gestión de riesgos debe ofrecer una definición de los riesgos para toda la Entidad y establecer los principios para la identificación, análisis, valoración, tratamiento, monitoreo y de los riesgos con el propósito de controlarlos o mitigarlos.	○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PCI – Control Interno

DC1.2 Capacidad de desarrollar los compromisos con la integridad y los principios del servicio público, desplegando las competencias del personal de manera que, todas sus actividades estén alineadas con los objetivos de la entidad.

ID	Requerimientos	Políticas
DC1.2.1	Evaluar el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público, incluyendo los conflictos de interés, uso inadecuado de información privilegiada y	○ PCI – Control Interno ○ PV – Política de Integridad

ID	Requerimientos	Políticas
	otros estándares éticos y de comportamiento esperados que pueden implicar riesgos para la entidad, apoyados, entre otras herramientas, en una línea de denuncia interna.	
DC1.2.2	Establecer los mecanismos para para que la alta dirección ejerza una adecuada supervisión del Sistema de Control Interno.	○ PCI – Control Interno
DC1.2.3	Comprometer para desarrollar las competencias de todo el personal, de manera que la gestión del talento humano tenga un carácter estratégico en el cumplimiento de los objetivos misionales.	○ PCI – Control Interno ○ PH - Talento Humano
DC1.2.4	Establecer sistemas de gestión de riesgos y las responsabilidades para controlar riesgos específicos bajo la supervisión de la alta dirección, de manera que se establezcan los mapas de riesgos en los diferentes niveles.	○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PCI – Control Interno

DC2. Gestión de Riesgos efectiva para la identificación, análisis, valoración, tratamiento, monitoreo y seguimiento de estos

DC2.1 Capacidad de desarrollar y gestionar el sistema de gestión de riesgos que apoye el fortalecimiento del sistema de control y el logro de los objetivos institucionales

ID	Requerimientos	Políticas
DC2.1.1	Emitir, aprobar y gestionar las políticas y directrices de gestión de riesgos, de manera que opere efectivamente y se garantice su pertinencia y actualización frente a la dinámica de la Entidad y de los riesgos a que esté expuesta.	○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PP- Planeación Institucional
DC2.1.2	Identificar, evaluar y gestionar eventos potenciales, tanto internos como externos, que puedan afectar el logro de los objetivos institucionales.	○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PCI – Control Interno
DC2.1.3	Identificar y analizar los riesgos, como base para determinar, cómo deben gestionarse, a partir de mecanismos efectivos de evaluación, con el fin de establecer los niveles de riesgo inherente y residual.	○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PCI – Control Interno
DC2.1.4	Considerar la probabilidad de fraude y corrupción (Acción u omisión + uso del poder + desviación de la gestión de lo público + el beneficio privado) que pueda	○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PCI – Control Interno

ID	Requerimientos	Políticas
	afectar el logro de los objetivos, en cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, relacionado con la prevención de los riesgos de corrupción.	
DC2.1.5	Realizar monitoreo y seguimiento al mapa de riesgos para cada tipología de riesgo y a las medidas de mitigación (actividades de control) con el fin de establecer su efectividad	○ PRI – Gestión de Riesgos

DC3. Actividades de control establecidas que permiten el control de los riesgos identificados, con el fin de lograr los objetivos de la entidad.

DC3.1 Capacidad de gestionar las actividades de control que permiten tratar y mitigar los riesgos institucionales

ID	Requerimientos	Políticas
DC3.1.1	Definir y desarrollar actividades de control que contribuyan a la mitigación de los riesgos hasta niveles aceptables para la consecución de los objetivos estratégicos y de proceso.	○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PCI – Control Interno
DC3.1.2	Mantener controles internos efectivos para evitar la materialización de los riesgos y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.	○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PCI – Control Interno
DC3.1.3	Verificar que los controles están diseñados e implementados de manera efectiva y operan como se pretende para controlar los riesgos y suministrar recomendaciones para mejorar la eficiencia.	○ PRI – Gestión de Riesgos ○ PCI – Control Interno

DC3.2 Capacidad de gestionar y formular políticas y actividades de control

ID	Requerimientos	Políticas
DC3.2.1	Implementar políticas de operación mediante procedimientos u otros mecanismos que den cuenta de su aplicación en materia de control.	○ PCI – Control Interno ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
DC3.2.2	Adoptar mecanismos de control encaminados a asegurar el cumplimiento de las leyes y las regulaciones, la eficacia y la eficiencia operacional de la entidad y la corrección oportuna de las deficiencias.	○ PCI – Control Interno ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos ○
DC3.2.3	Realizar el seguimiento a la adopción, implementación y aplicación de los	○ PCI – Control Interno ○ PF – Fortalecimiento

ID	Requerimientos	Políticas
	controles, por parte de los responsables de la gestión.	organizacional y simplificación de procesos
DC3.2.4	Asegurar la adopción e implementación de los medios, mecanismos, instrumentos y procedimientos de control que aseguren las competencias de los responsables de control y que se ejerzan, las actividades de manera eficaz y eficientemente para la obtención de los resultados pretendidos	○ PCI – Control Interno ○ PF – Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

DC4. Información confiable y comunicada a nivel interno y externo que facilita la toma de decisiones en la Entidad.

DC4.1 Capacidad de gestionar la información y comunicación en los tiempos oportunos para soportar el sistema de control interno y los resultados de la institución.

ID	Requerimientos	Políticas
DC4.1.1	Comunicar internamente la información requerida, para facilitar las líneas de comunicación en todos los niveles y fortalecer el Sistema de Control Interno	○ PCI – Control Interno ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○
DC4.1.2	Comunicar a los grupos de valor los aspectos claves de manera adecuada, por los medios y tiempos oportunos.	○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción ○ PCI – Control Interno
DC4.1.2	Obtener, generar y utilizar información relevante y de calidad para apoyar el funcionamiento del sistema de control interno.	○ PCI – Control Interno ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
DC4.1.3	Corroborar la fiabilidad, integridad y seguridad de la información, incluyendo toda la información crítica de la entidad, independientemente de cómo se almacene la información.	○ PCI – Control Interno ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
DC4.1.4	Corroborar que se informa sobre la confiabilidad y la integridad de la información y las exposiciones a riesgos asociados y las violaciones a estas.	○ PCI – Control Interno ○ PL – Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

DC5 Actividades de supervisión continua (evaluaciones y monitoreo) que generan valor agregado a la Entidad

DC5.1 Capacidad de desarrollar evaluaciones continuas y de monitoreo que agregan valor al aseguramiento institucional.

ID	Requerimientos	Políticas
DC5.1.1	Realizar evaluaciones continuas y/o independientes para determinar el avance en el logro de las metas estratégicas, los resultados y los objetivos propuestos, así como la existencia y operación de los componentes del Sistema de Control Interno.	○ PCI – Control Interno
DC5.1.2	Evaluar y comunicar las deficiencias del Sistema de Control Interno de forma oportuna a las partes responsables de aplicar las medidas correctivas.	○ PCI – Control Interno
DC5.1.3	Verificar que se retroalimenta a la alta dirección sobre el monitoreo y efectividad de la gestión de riesgos y de los controles por parte de los responsables.	○ PCI – Control Interno ○ PRI – Gestión de Riesgos
DC5.1.4	Llevar a cabo evaluaciones para monitorear el estado de los componentes del Sistema de Control Interno e informar sobre las desviaciones identificadas. Las evaluaciones continuas deben ser operaciones rutinarias que se integren en los diferentes procesos o dependencias de la Entidad.	○ PCI – Control Interno
DC5.1.5	Evaluar la operación de la entidad a través de la medición de los resultados generados en cada proceso, procedimiento, proyecto, plan y/o programa, teniendo en cuenta los indicadores de gestión, el manejo de los riesgos y los planes de mejoramiento, entre otros.	○ PCI – Control Interno ○ PRI – Gestión de Riesgos
DC5.1.6	Verificar que las evaluaciones independientes se llevan a cabo de forma periódica, por parte de la oficina de control interno o quien haga sus veces a través de la auditoría interna de gestión. Estas evaluaciones deben determinar si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la entidad de manera efectiva.	○ PCI – Control Interno

DC5.2 Capacidad de desarrollar y gestionar las funciones y actividades de las diferentes líneas de defensa.

ID	Requerimientos	Políticas
DC5.2.1	Verificar que el Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, adelante la evaluación del control interno	○ PCI – Control Interno

ID	Requerimientos	Políticas
	contable con criterio de independencia y objetividad, teniendo en cuenta los lineamientos que, para el efecto, establezcan las entidades competentes	
DC5.2.2	Determinar que cada líder de proceso, con su equipo de trabajo, verifique (autocontrol) el desarrollo y cumplimiento de sus acciones, de manera que contribuyan a la consecución de los objetivos institucionales.	○ PCI – Control Interno
DC5.2.3	Verificar que las evaluaciones independientes se llevan a cabo de forma periódica, por parte de la oficina de control interno o quien haga sus veces a través de la auditoría interna de gestión. Estas evaluaciones deben determinar si se han definido, puesto en marcha y aplicado los controles establecidos por la entidad de manera efectiva.	○ PCI – Control Interno
DC5.2.4	Determinar que la Alta Dirección y el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno asumen, la responsabilidad principal de la evaluación del Sistema de Control Interno y de la identificación y análisis de los cambios que podrían tener un impacto significativo en el mismo, dando línea sobre la administración de riesgos de la entidad	○ PCI – Control Interno ○ PRI – Gestión de Riesgos
DC5.2.5	Determinar que la primera línea de defensa en cabeza de los gerentes públicos y líderes de procesos o gerentes operativos de programas y proyectos de la entidad desarrollan con efectividad las funciones asignadas para fortalecer el Sistema de Control Interno.	○ PCI – Control Interno ○ PH – Política de Gestión de Talento Humano ○ PRI – Gestión de Riesgos
DC5.2.6	Determinar que la segunda línea en cabeza de los servidores que tienen responsabilidades directas (Jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, áreas financieras, de TIC, entre otros) frente al monitoreo y evaluación del estado de los controles y la gestión de riesgos desarrollan con efectividad las funciones asignadas, en materia del desarrollo del Sistema de Control Interno.	○ PCI – Control Interno ○ PRI – Gestión de Riesgos
DC5.2.7	Determinar que la tercera línea de defensa a cargo de la Oficina de Control Interno desarrolla las funciones de	○ PCI – Control Interno ○ PRI – Gestión de Riesgos

ID	Requerimientos	Políticas
	evaluación y realiza las respectivas recomendaciones sobre la efectividad del sistema de control interno y los cambios requeridos.	

6. MARCO DE EVALUACIÓN

6.1 Enfoque de la metodología

El enfoque de evaluación de la metodología se basa en el enfoque de preguntas estructuradas centradas en evidencias (DCE), que se soportan en argumentos derivados de la evidencia de una situación específica, a partir del levantamiento de datos disponibles del MIPGN. Un argumento soportado en evidencia es, de esta manera, un punto de vista soportado en datos recolectados, sobre la base de declaraciones estructuradas que se requiere preguntar, para algún tema especial de la operación, en este caso relacionado con el desempeño misional.

La construcción de las preguntas estructuras para la construcción de la evaluación del MIPGN y en particular, de sus elementos se basa en las mediciones de los requerimientos que conforman los atributos y estos a su vez, determinan los resultados de las capacidades y atributos, a partir de la formulación de un modelo estadístico.

Es importante resaltar que la tarea a medir que soporta una pregunta se basa en la naturaleza de los requerimientos, que pretenden perfilar las necesidades de las capacidades para soportar los atributos y las políticas. En este sentido, cada requerimiento se configura y soporta con la declaración de una o varias preguntas que son abordadas y atendidas por los distintos responsables y servidores públicos que tiene relación con la pregunta, en el marco de sus funciones y responsabilidades.

Estructura para la construcción de las preguntas

Política			
Atributo	Capacidad	Requerimiento	Preguntas
1	1	1	-
		2	-
	2	1	-
		2	-
2	1	1	-
		2	-
	2	1	-
		2	-

6.2 Enfoque de valoración de las preguntas

En relación con el mecanismo de medición se usará una escala Likert, que es un tipo de escala ordinal, que es comúnmente utilizada en cuestionarios de opinión y valoración. A diferencia de una simple pregunta de “sí” / “no”, la escala de Likert permite a los encuestados calificar sus respuestas.

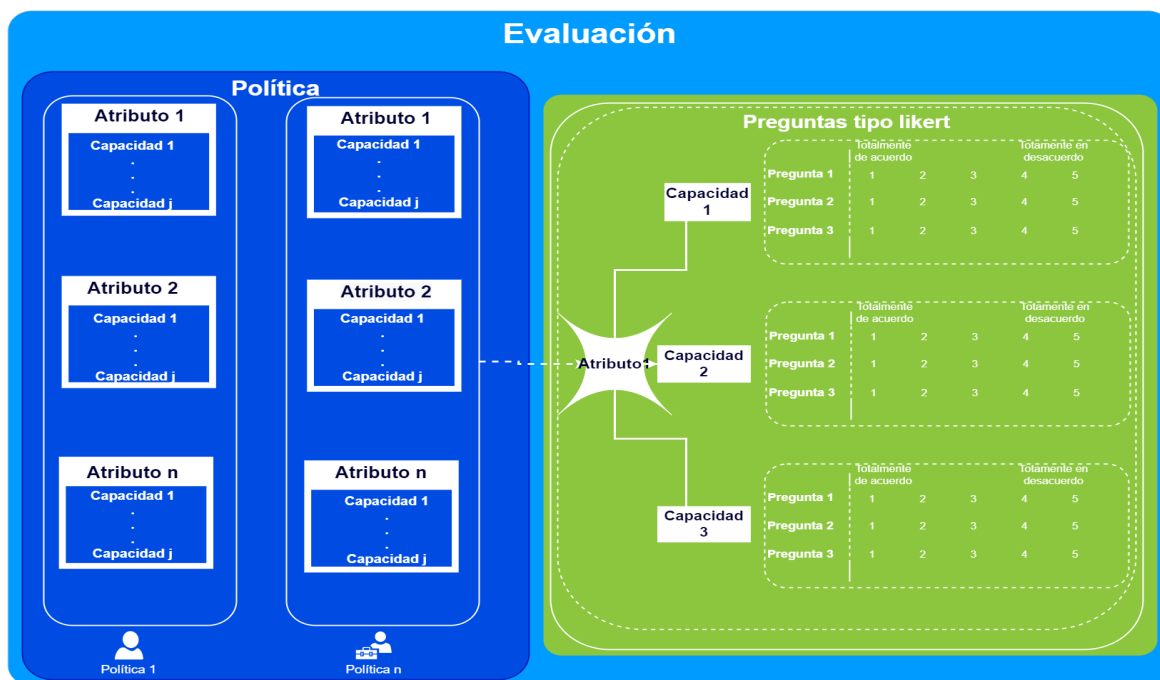
La escala de Likert es uno de los tipos de escalas de medición utilizados principalmente para realizar mediciones y conocer sobre el grado de conformidad de un individuo hacia determinada declaración. Así, el servidor público asignado responde específicamente con base en su nivel de acuerdo o desacuerdo. La escala asume que la fuerza e intensidad de la experiencia es lineal, por lo tanto, va desde un totalmente de acuerdo con un totalmente desacuerdo, asumiendo que las actitudes pueden ser medidas.

La estructura de la encuesta aplicada para su valoración es la siguiente, en relación con una pregunta específica:

La ventaja de este enfoque de evaluación se basa en que permite formular mediciones cualitativas para entender e interpretar el grado de aplicación y valoración del Modelo en una primera instancia de ejecución, para disponer de una línea de base que hace posible su implementación y dinámica posterior como un sistema de gestión.

6.3 Niveles de Madurez

Para lograr una implementación exitosa del modelo, o en la sección anterior, se debe seguir un enfoque estructurado en el cual cada política se conforma por una serie de atributos medidos a través de una batería de preguntas, que para efectos prácticos serán grados de acuerdo en escala tipo Likert. Estos atributos, a su vez, se soportan en capacidades que se despliegan en las distintas preguntas.



Para establecer los niveles de madurez en grados bajo, medio o alto, se establecieron puntos de corte que permiten ubicar el valor del Indicador medio IM en estas categorías,

a partir de los resultados de las evaluaciones desarrolladas. Desde el punto de vista técnico, la consideración es que, con base en un ejercicio de transformación estadística de números a porcentajes, se espera que los índices de madurez sigan las leyes de una distribución normal.

De esta suerte, el enfoque de la medición consiste en identificar las desviaciones que resulten por arriba como por debajo de la media. Así, se espera que, a partir de los resultados presentados alrededor de dicho promedio, se pueden establecer las conclusiones sobre las observaciones.

En la primera etapa, se aplicará un modelo cualitativo que consiste en categorizar de 1 a 5, el estado advertido, como se presenta en la tabla a continuación:

<i>Grado de Madurez</i>	<i>Criterio de Madurez</i>	<i>Explicación</i>
<i>Entre 0 y 20</i>	No definido	Los requerimientos no se han diseñado, o no han sido considerados dentro de los planes formales de ejecución, aprobados por las instancias encargadas.
<i>Entre 21 y 40</i>	En definición	Los requerimientos cuentan con un proyecto en curso, una iniciativa o hace parte de los planes de ejecución aprobados por las instancias pertinentes.
<i>Entre 41 y 60</i>	Implementado	Los requerimientos han sido implementados a nivel institucional. si bien puede ser objeto de mejoramiento continúe.
<i>Entre 61 y 80</i>	Gestionado	Los requerimientos se vienen operando de manera rutinaria y cuenta con una reconocida eficiencia para los fines propuestos.
<i>Entre 81 y 100.</i>	Optimizado	Los requerimientos cumplen con condiciones amplias de eficacia e impacto institucional.

El nivel de madurez, como categoría a considerar para el análisis de brechas, debe permitir determinar el esfuerzo institucional que se requiere para aproximar la realidad de la situación actual de la Institución, en relación con el objetivo esperado, en todos los

aspectos establecidos por las dimensiones y las políticas del MIPGN.

6.4 Formulario e Instrumento de evaluación

Para llevar a cabo la evaluación del MIPGN, se han implementado 26 formularios en línea, uno para cada política que integra el modelo. El instrumento se aplicará mediante un formulario en la plataforma de Forms de Microsoft Office®, lo que permitirá una mayor accesibilidad y una recopilación más eficiente de la información, ya que cada persona podrá diligenciarlo o responder de manera individual.

7. FASES DE IMPLEMENTACIÓN

Teniendo claro que la implementación del MIPGN implica un proceso de socialización, aprendizaje, definición de roles, responsabilidades, así como de generación de reportes y tableros para el seguimiento y monitoreo permanente, se considera conveniente establecer los principales hitos que acompañen una estructurada implementación:

7.1 Etapa de Preparación y Alistamiento.

Las actividades que deben ejecutarse son:

- Aprobación de la Resolución y del Anexo Técnico mediante el cual se aprueba el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPGN.
- Definición de las estrategias de sensibilización, comunicación y socialización.
- Reconocimiento de la línea de base de la primera evaluación general del Modelo.

7.2 Etapa de Socialización y Comunicación

Las actividades que deben ejecutarse son:

- Definición de los planes, recursos y acciones de comunicación y socialización.
- Desarrollo de talleres de formación y capacitación del MIPGN.
- Emisión de documentos complementarios para el entendimiento del MIPGN en la entidad en los casos que aplique.

7.3 Etapa de Formulación y asignación de Roles y Responsabilidades

Las actividades que deben ejecutarse son:

- Identificación y asignación de roles y responsables de gestión y operación por dimensión y/o política.
- Reconocimiento conjunto del estado de madurez por dimensión y política con los responsables.

7.4 Etapa de Implementación

Las actividades que deben ejecutarse son:

- Formulación de planes de acción generales y específicos que orienten el cumplimiento o cierre de la brecha.

- Identificación de programas y proyectos en curso y por ejecutar que se alinean con una o varias políticas.
- Identificación de las actividades puntuales que serán ejecutadas, los resultados esperados, entregables y avances en la madurez del cumplimiento de las políticas.
- Ejecución de los planes de acción para cada una de las brechas identificadas.
- Presentar la información ante las instancias superiores.

7.5 Etapa de Evaluación de resultados.

Las actividades que deben ejecutarse son:

- Desarrollar una evaluación integral de la aplicación de todo el MIPGN, tomando en consideración las diferentes dimensiones y políticas
- Formular y generar los resultados consolidados del avance en la implementación del MiPGN
- Presentar los resultados a las instancias requeridas.

En desarrollo de todas las etapas debe considerarse la ejecución de actividades relacionadas con aspectos de liderazgo, cultura y gestión del cambio.