

# INFORME ANUAL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

CORTE: 31 DE DICIEMBRE DE 2022



## PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2021-2024

Procuraduría:  
Construyendo desde  
la equidad y la diferencia



**PROCURADURIA  
GENERAL DE LA NACION**

# Contenido

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>1</b> <b>SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)</b> .....	<b>9</b>
1.1           AVANCE POR OBJETIVO ESTRATÉGICO .....	9
1.1.1           Optimizar la gestión de la PGN como una entidad referente por su actuación anticipatoria y vital para la efectiva gestión pública .....	10
1.1.2           Aumentar la satisfacción de los usuarios respecto a los servicios que presta la PGN mediante su actuación oportuna y transparente .....	11
1.1.3           Contribuir a la garantía efectiva de derechos y preservación del patrimonio público	11
1.1.4           Consolidar el trabajo colaborativo de las tres funciones misionales teniendo como enfoque la creación de valor para tener una actuación más anticipatoria y prestar un servicio de calidad a los ciudadanos	12
1.1.5           Afianzar la articulación interinstitucional del Ministerio Público y demás entidades para prestar una oferta de servicios integrada y oportuna a la ciudadanía .....	17
1.1.6           Acercar la PGN a la ciudadanía para el reconocimiento de su propósito misional .	17
1.1.7           Consolidar y apropiar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación para incrementar la productividad institucional y adaptarse a los cambios del entorno.....	18
1.1.8           Consolidar el gerenciamiento del talento humano para incentivar el cumplimiento de las funciones institucionales en cada área de la entidad .....	18
1.1.9           Fomentar la cultura organizacional para mejorar la coordinación intrainstitucional y promover el sentido de apropiación institucional .....	19
1.1.10           Implementar el modelo de direccionamiento estratégico basado en riesgos de la gestión pública para contribuir al alcance de resultados y efectos institucionales.....	19
1.1.11           Asegurar la disponibilidad de soluciones tecnológicas para funcionarios y grupos de interés que faciliten la prestación y actualización de los servicios de la PGN. ....	20
1.1.12           Mejorar la planificación administrativa y financiera para el suministro oportuno y adecuado.	20
1.1.13           Fortalecer la gestión documental para acceder oportunamente a la información producida institucionalmente .....	21
<b>2</b> <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>21</b>
<b>3.</b> <b>REFERENCIAS</b> .....	<b>22</b>

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico Institucional – PEI de la Procuraduría General de la Nación, fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, adoptado mediante Resolución 149 de 2022 y actualizado mediante Resolución 377 de 2022. Se encuentra formulado para cuatro años, que comprende las vigencias de 2021 a 2024. Este plan, no solo contempla las funciones constitucionales establecidas para la Procuraduría General de la Nación - PGN, plasmadas en la misión de la Entidad; sino también se propone alcanzar los objetivos estratégicos establecidos a partir de un ejercicio de planeación estratégica. Cabe resaltar que a partir del PEI, se articula la estrategia a implementar en cada vigencia, plasmada en el Plan de Acción Institucional. Por lo anterior, la planeación se constituye en un mecanismo en el cual se articulan a las políticas y objetivos estratégicos, las iniciativas estratégicas y las actividades que permitirán su cumplimiento.

El PEI vigente, se realizó con base en la metodología *Balance Scorecard*, con la cual es posible agrupar en cuatro (4) perspectivas los trece (13) Objetivos Estratégicos que se miden a través de sesenta y dos (62) indicadores, así:

### **1. PERSPECTIVA SOCIEDAD Y ESTADO**

En relación con la perspectiva de Sociedad y Estado, es importante mencionar que la PGN es una entidad de carácter público, la cual se rige bajo los mandatos de la Constitución Política de 1991, en donde se establece que el marco de actuación debe estar enfocado a ser garante de los derechos y la protección del patrimonio público.

Los objetivos de esta perspectiva describen los efectos que la institución va a lograr en la sociedad y el Estado, es decir, la efectividad<sup>1</sup> de las estrategias planteadas en las otras perspectivas. Estas pueden, en buena parte, analizarse como la incidencia lograda, dado que no le corresponde directamente la prestación del servicio, ni es su misionalidad asegurarlo. Es por esto, por lo que en esta perspectiva se presentarán los objetivos como resultado de las relaciones causales entre las demás perspectivas y las sinergias entre los diferentes objetivos que las componen.

#### **1.1. Objetivo SE1. Optimizar la gestión de la PGN como una entidad referente por su actuación anticipatoria y vital para la efectiva gestión pública**

El enfoque de este objetivo se concentra en establecer a la entidad como un referente en la actuación preventiva y contribuir a la efectiva gestión pública, presentándose como un resultado necesario para que la PGN genere valor a la sociedad colombiana. Entendiendo el quehacer misional, la composición y estructura de la institución, siendo la única de su tipo dentro del Estado. En la medida en que fortalezca su credibilidad institucional en lo nacional, va a lograr tener también una repercusión en lo internacional. Todo lo anterior, para posicionar a la PGN como una entidad esencial dentro de la estructura institucional del Estado Colombiano.

---

<sup>1</sup> El concepto de efectividad alude al grado en el que los resultados deseados se alcanzan a través de los productos (DNP, 2013, pág. 50); tiene también que ver con los efectos o resultados derivados de la intervención (Comisión Europea, 2004, pág. 13), es decir, es la medida en la que se lograron (o se espera que se logren) los objetivos de una intervención, al tener en cuenta su importancia, mérito y valor (PNUD, 2012, pág. 28).

### **1.2. Objetivo SE2. Aumentar la satisfacción de los usuarios respecto a los servicios que presta la PGN mediante su actuación oportuna y transparente**

En este caso, se planteó a la PGN como una entidad íntegra, transparente, oportuna y cercana al ciudadano, siendo los elementos mínimos por los cuales debe destacarse. Dentro de la finalidad de las entidades públicas está el poder brindar un servicio de calidad, y en este sentido, lograr aumentar la satisfacción de los ciudadanos frente a los servicios que reciben de la Procuraduría. Además, se debe consolidar la confianza y el reconocimiento de la importante labor que desempeña la entidad en el Estado colombiano, haciendo evidente su rol en pro de la garantía de derechos para ser un referente como una entidad que trabaja por el bienestar social, el trabajo solidario y comunitario

### **1.3. Objetivo SE3. Contribuir a la garantía efectiva de derechos y preservación del patrimonio público**

Se plantea este objetivo contemplando el resultado final y más deseado de toda institución pública, el cual consiste en poder incidir positivamente en la sociedad. En este sentido, si la PGN logra contribuir a la efectiva garantía de los derechos y la preservación del patrimonio público, sin entrar en la coadministración, será el mayor logro de la entidad, porque la consolidará como una organización que actúa por resultados, lo cual tendrá un efecto muy significativo en el bienestar de la sociedad colombiana.

## **2. PERSPECTIVA MISIONAL**

Esta perspectiva del Mapa Estratégico se orienta a procesos internos eficientes<sup>2</sup> y alineados que determinan cómo se crea y se sostiene el valor. Se focaliza en los procesos clave que soportan la propuesta de valor diferenciadora (en este caso, la misionalidad), y que son los más críticos para mejorar la entrega de productos y servicios de la PGN (incluyendo las regiones) a la sociedad y Estado a nivel institucional. A partir del ejercicio de planeación estratégica, se proponen, para esta perspectiva, tres (3) objetivos estratégicos que impactan las necesidades sentidas de fortalecimiento de las funciones misionales, la atención al ciudadano y la articulación interinstitucional.

### **2.1. Objetivo M1. Consolidar el trabajo colaborativo de las funciones misionales teniendo como enfoque la creación de valor para tener una actuación más anticipatoria y prestar un servicio de calidad a los ciudadanos**

Este enfoque en el sector público se entiende como el valor creado por el Estado mediante la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía (DAFP, 2016). Este enfoque es fundamental para que la PGN sea una entidad más oportuna en sus actuaciones y así poder satisfacer las necesidades de sus grupos de interés. Este objetivo debe responder a lograr un trabajo colaborativo entre las funciones misionales, como también entre el centro y el territorio para complementar los esfuerzos, donde es clave la transversalidad de la misionalidad en las diferentes temáticas priorizadas.

Así mismo, con el propósito de implementar el Modelo de Gobernanza de la entidad, se deben contemplar las líneas de acción orientadas a la generación de impactos positivos mediante la focalización de esfuerzos

---

<sup>2</sup> Es la máxima cantidad de un producto específico que un nivel dado de costo en insumos puede generar, o alternativamente, es el mínimo costo en insumos que se requiere para generar una cantidad dada de un producto específico. Es decir, la eficiencia compara la productividad observada con una productividad esperada (DNP, 2013, pág. 50).

alrededor de los siguientes ejes transversales:

- (i) Enfoque diferencial y de género: el principal pilar institucional;
- (ii) Fortalecimiento preventivo, buen desarrollo de la gestión pública y apoyo al sistema de justicia
- (iii) Construcción de paz como una labor que nos convoca como sociedad
- (iv) La renovación del compromiso con la promoción, protección y defensa de los derechos humanos.

## **2.2. Objetivo M2. Afianzar la articulación interinstitucional del Ministerio Público y otras entidades del Estado para prestar una oferta de servicios integrada y oportuna a la ciudadanía**

La articulación interinstitucional permite establecer acuerdos necesarios entre entidades del Estado para el logro de los objetivos misionales de las instituciones. Este trabajo colaborativo es clave para la oportuna actuación de la PGN. Los temas considerados para proponer este segundo objetivo son:

- La articulación interinstitucional entre las entidades del Ministerio Público y demás entidades del Estado, que fortalezca la presencia estatal en el territorio y que se engrane con el Plan Decenal que se está construyendo; la necesidad de contar con un sistema de coordinación regional que potencie su actuación, junto con la interoperabilidad de los sistemas de información que viene desde la perspectiva de capacidades institucionales. Esta coordinación aportará a disminuir la duplicidad en la radicación de las quejas de la ciudadanía, quienes tienden a reportar su problemática en todos los canales de las entidades del Ministerio, congestionando el sistema.
- La JEP y el Ministerio de las TIC se convierten en aliados estratégicos para la labor de la PGN. El primero en relación con la protección de las víctimas y el segundo en el avance tecnológico de las entidades del Estado colombiano.

## **2.3. Objetivo M3. Acercar la PGN a la ciudadanía para el reconocimiento de su propósito misional**

Ser una entidad que escucha a sus ciudadanos le permite a la PGN comprender las necesidades reales y las problemáticas existentes en el Estado desde sus puntos de vista. La propuesta de este objetivo se concentra en el principal tema tratado en los espacios de participación respecto a la atención a la ciudadanía, aprovechando las herramientas de diálogo social, la participación y control ciudadano, así como la capacitación a la ciudadanía para que conozca la misionalidad de la PGN. En este objetivo se busca el desarrollo de espacios de diálogo con la población de manera continua para llegar al territorio e incrementar el reconocimiento de la labor misional de la PGN, destacando la importancia de su existencia dentro del Estado.

## **3. PERSPECTIVA CAPACIDADES INSTITUCIONALES**

Esta perspectiva aborda aspectos relacionados con los activos intangibles de la PGN como el talento humano, los sistemas de información y analítica, la cultura organizacional y la gestión del conocimiento en función de su eficiencia<sup>3</sup>. Las capacidades institucionales pueden ser comprendidas como la habilidad de las

---

<sup>3</sup> El concepto de eficiencia alude al uso óptimo de recursos en una actividad productiva. Es la máxima cantidad de un producto específico que un nivel dado de costo en insumos puede generar, o alternativamente, es el mínimo costo en insumos que se requiere para generar una cantidad dada de un producto específico. Es decir, la eficiencia compara la productividad observada con una productividad esperada (DNP, 2013, pág. 50).

instituciones para desempeñar sus funciones, resolver problemas, fijar y lograr objetivos, ello desde un enfoque amplio de empoderamiento y capital social. Se trata, en este contexto, de promover un entorno propicio para el desarrollo de la cultura, los valores y las relaciones que pueden influir en cada individuo, así como la sinergia entre los distintos niveles (colectivo-individual) (Olivera, 2011).

### **3.1. Objetivo CI1. Consolidar y apropiarse del modelo de gestión del conocimiento y la innovación para incrementar la productividad institucional y adaptarse a los cambios del entorno**

La gestión del conocimiento engloba el proceso de análisis de información necesario para crear conocimiento útil y accesible para los funcionarios de la PGN, con base en un esquema planificado enfocado en potenciar el conocimiento e incrementar la productividad, a través del mejor uso y creación de recursos de conocimiento individual y colectivo. De esta forma, la gestión del conocimiento abarca, en su vertiente más práctica, la creación y transmisión de conocimiento para la generación de capacidades dentro de una entidad (Canals, 2003) a partir de la integración de los sistemas de gestión documental y de la información.

De este modo, el objetivo planteado busca reafirmar la necesidad de que los procesos de la entidad enfocados o relacionados con la generación de conocimiento logren efectivamente enriquecer todos los aspectos del quehacer institucional, con base en el impacto que esto tendría en la calidad del servicio que la PGN presta a la sociedad

### **3.2. Objetivo CI2. Consolidar el gerenciamiento del talento humano para incentivar el cumplimiento de las funciones institucionales en cada área de la entidad**

Desde la actual Política Nacional del Empleo Público, el Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP recomienda a las entidades hacer gestión estratégica del talento humano. Esto es realizar “alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad”<sup>4</sup> con lo cual es posible: (i) enaltecer al servidor público y su labor, (ii) posicionar como proceso estratégico la gestión del talento humano dentro de una institución, (iii) contribuir a la organización y a la efectividad del área de talento humano y (iv) construir un cuerpo de servidores públicos que generen valor público a través de su accionar (DAFP, 2018).

El gerenciamiento del talento humano en el presente objetivo estratégico toma en cuenta aspectos tales como la formación pertinente y específica para facilitar el cumplimiento de las tareas, mejorando el desempeño por competencias laborales<sup>5</sup> de los funcionarios de la PGN, ello en línea con las funciones definidas y la necesidad de la interdisciplinariedad de la planta de personal. Así mismo, es preciso incluir los mecanismos de evaluación, reconocimiento, incentivo y seguimiento del desempeño que incrementen la calidad del empleo, y la estabilidad y aprovechamiento del personal. Todo esto teniendo en consideración las características específicas de las dependencias y las delegaciones regionales y provinciales de la entidad.

---

<sup>4</sup> Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestion-estrategica-del-talento-humano>

<sup>5</sup> De acuerdo con el decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública)- “ARTÍCULO 2.2.4.2., las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

### **3.3. Objetivo CI3. Fomentar la cultura organizacional para mejorar la coordinación intrainstitucional y promover el sentido de apropiación institucional**

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) define la cultura organizacional como aquellas “actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad” (DAFP, s.f.). Por ello, es un elemento trascendental para facilitar e implementar ajustes al interior de una institución. Este objetivo estratégico basa su alcance en temas como el sentido de pertenencia por parte de los trabajadores que vincule la gestión del cambio<sup>6</sup>, así como en la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central con regionales y provinciales, sumando con ello a la promoción de la imagen institucional de la PGN.

### **3.4. Objetivo CI4. Implementar el modelo de direccionamiento estratégico basado en riesgos de la gestión pública para contribuir al alcance de resultados y efectos institucionales**

La planeación estratégica se constituye en “un instrumento útil para que los actores interesados en el cambio consigan crear las condiciones necesarias para romper la inercia, y actuar anticipadamente ante asuntos fundamentales” (DNP, 2007, pág. 19). El presente objetivo estratégico incluye el desarrollo de todo el componente de direccionamiento estratégico basado en riesgos externos, que formule resultados factibles en línea con instrumentos comprensibles y aplicables, así como la orientación y acompañamiento para que su despliegue sea de fácil interiorización y operativización en el día a día. Esto implica un mayor acompañamiento, por ejemplo, para la formulación y ejecución de las iniciativas estratégicas que harán parte del despliegue de los objetivos y de proyectos de inversión a que haya lugar de manera que se logren los resultados esperados; la adopción de la práctica de analizar el entorno y promover la gestión interna del cambio para responder adecuadamente a él; la implementación de actividades para el fortalecimiento de la información misional generada; y en general, para el fortalecimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPGN.

## **4. PERSPECTIVA RECURSOS FÍSICOS Y FINANCIEROS**

Esta perspectiva aborda retos frente a la optimización de los activos tangibles de la PGN que se requieren como soporte clave para la operación de la entidad en función de la eficacia de estos<sup>7</sup>. En esa línea, asuntos como la gestión administrativa, la infraestructura de bienes inmuebles y la infraestructura tecnológica son aspectos centrales en los objetivos propuestos. Tales recursos constituyen una parte fundamental de cualquier proceso productivo institucional, pues son la base material (tangible) que soporta el funcionamiento de los distintos procesos y operaciones organizacionales (Urrea Oma, 2008).

---

<sup>6</sup> Esto teniendo presente que los cambios organizacionales requieren estar acompañados de una apropiada gestión de esos cambios en tres elementos clave. “1. Los cambios deben tener un sentido estratégico, es decir, realizarse con el objetivo de que las entidades estén en condiciones de cumplir mejor la misión a ellas encomendada y hacer un manejo eficiente de sus recursos; 2. Todos los servidores públicos deben concientizarse de que sus responsabilidades dentro de las entidades han de estar alineadas con este sentido estratégico y por tanto han de colaborar para facilitar su ubicación en las áreas que se necesiten. 3. Con frecuencia el cambio (traslados, asignación nuevas funciones, reubicaciones) no es fácil de asimilar por lo que las áreas de talento humano deberán implementar las estrategias adecuadas para que dicho cambio se pueda realizar en forma efectiva y saludable” (DAFP, 2018, pág. 21)

<sup>7</sup> La eficacia se puede comprender como el cumplimiento de objetivos. Una determinada iniciativa es más o menos eficaz según el grado en que cumple sus objetivos, teniendo en cuenta la calidad y la oportunidad [basado en (BID, 2001, pág. 2)].

#### **4.1. Objetivo RFF1. Asegurar la disponibilidad de las soluciones tecnológicas para funcionarios y grupos de interés que facilite la actualización de los servicios de la PGN**

La accesibilidad relacionada con herramientas tecnológicas se comprende como las condiciones y características que permiten que estas sean utilizadas por la mayoría de los funcionarios, independientemente de sus condiciones tecnológicas o del ambiente. Además, incluye a las personas con discapacidad (MinTIC, 2020).

El logro de este objetivo para la PGN se soporta en el desarrollo y adecuación de la infraestructura tecnológica de la entidad, siendo considerados principalmente los equipos tecnológicos, las redes y la conectividad, esta última referida a sus sedes, dando alcance al cumplimiento y actualización de las funciones y servicios.

#### **4.2. Objetivo RFF2. Mejorar la planificación administrativa y financiera para el suministro oportuno y adecuado de bienes y servicios institucionales**

La planificación administrativa y financiera comprende la elaboración de un plan integral que abarca el proceso de contratación, adquisición de bienes, servicios e infraestructura, atendiendo y dando alcance a las múltiples necesidades de la entidad como soporte de las labores asignadas.

En este contexto se podrán analizar acciones como el abastecimiento estratégico para abordar la planificación administrativa, el cual hace referencia al proceso de contratación con mejora continua de los proveedores, específicamente se resalta la iniciativa de Colombia Compra Eficiente, la cual maneja dos sistemas para gestionar la contratación y seguimiento en línea (SECOPI, I18) y una para desarrollar soluciones innovadoras para entidades públicas (Compra pública para la innovación 9), la cual fue también mencionada por la entrevista a MinTIC.

#### **4.3. Objetivo RFF3. Fortalecer la gestión documental para acceder oportunamente a la información producida institucionalmente**

La gestión documental y de información comprende los procesos relacionados con el análisis, control y almacenamiento ordenado de información relevante para las organizaciones. Por tanto, aborda la organización de archivos e información a través de: (i) medios físicos (documentación en carpetas); (ii) medios electrónicos (con el uso de bases de datos); o (iii) los procesos de digitalización documental. Así, la gestión documental y de la información es imprescindible para garantizar el uso adecuado y oportuno de la información (Ponjuán & Hernández, 2008).

---

<sup>8</sup> SECOPI, corresponde a un sistema de registro y publicación de información de los procesos de compra pública y SECOP II, es una plataforma transaccional de registro, evaluación, revisión, adjudicación y publicación de información de los procesos de contratación pública.

<sup>9</sup> Aplicación de innovación en los Procesos de Contratación que busca soluciones alternativas para satisfacer las necesidades estatales.



Lograr el objetivo planteado requiere de la revisión, mejoramiento y aceleración de los procesos clave que actualmente se llevan a cabo en relación con la gestión del archivo físico y digital de la PGN. Ello con el propósito de que los funcionarios de la PGN puedan acceder a la información oportunamente y su desempeño laboral, los recursos invertidos en la consecución de información y el uso de las herramientas, no se vean impactados negativamente.

## 1 SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)

El nivel de cumplimiento del Plan Estratégico Institucional de la PGN se calcula a partir del promedio de los indicadores que son objeto de medición dentro del periodo evaluado. Con corte a 31 de diciembre de 2022, se reporta un cumplimiento general del PEI del **92%**. Para la medición del PEI en la vigencia 2022 se excluyen cuatro indicadores, tres de ellos debido a que no se establece meta para esta vigencia, el restante relacionado con la calificación FURAG ya que su medición se realiza anualmente con rezago<sup>10</sup> de seis meses.

### 1.1 AVANCE POR OBJETIVO ESTRATÉGICO

A partir del seguimiento realizado a los indicadores que conforman el Plan Estratégico Institucional con corte al 31 de diciembre de 2022, es posible establecer el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad, promediando los resultados de los indicadores que componen cada uno de ellos. El ejercicio de seguimiento arrojó los siguientes resultados:

**Tabla 1. Avance del PEI por Objetivo Estratégico Perspectiva Sociedad y Estado**

Perspectiva	Objetivo Estratégico	Avance en la ejecución
Sociedad y Estado	Optimizar la gestión de la PGN como una entidad referente por su actuación anticipatoria y vital para la efectiva gestión pública	64%
	Aumentar la satisfacción de los usuarios respecto a los servicios que presta la PGN mediante su actuación oportuna y transparente	100%
	Contribuir a la garantía efectiva de derechos y preservación del patrimonio público	100%
Misional	Consolidar el trabajo colaborativo de las tres funciones misionales teniendo como enfoque la creación de valor para tener una actuación más anticipatoria y prestar un servicio de calidad a los ciudadanos	92%
	Afianzar la articulación interinstitucional del Ministerio Público y demás entidades para prestar una oferta de servicios integrada y oportuna a la ciudadanía	94%
	Acercar la PGN a la ciudadanía para el reconocimiento de su propósito misional	100%

<sup>10</sup> El termino *rezago* se refiere al número de días después de cumplido el periodo de medición que tarda la información para estar disponible y ser reportada.

Capacidades Institucionales	Consolidar y apropiar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación para incrementar la productividad institucional y adaptarse a los cambios del entorno	100%
	Consolidar el gerenciamiento del talento humano para incentivar el cumplimiento de las funciones institucionales en cada área de la entidad	100%
	Fomentar la cultura organizacional para mejorar la coordinación intrainstitucional y promover el sentido de apropiación institucional. Iniciativas asociadas al objetivo	100%
	Implementar el modelo de direccionamiento estratégico basado en riesgos de la gestión pública para contribuir al alcance de resultados y efectos institucionales.	100%
Recursos Físicos y Financieros	Asegurar la disponibilidad de soluciones tecnológicas para funcionarios y grupos de interés que faciliten la prestación y actualización de los servicios de la PGN	100%
	Mejorar la planificación administrativa y financiera para el suministro oportuno y adecuado	94%
	Fortalecer la gestión documental para acceder oportunamente a la información producida institucionalmente	73%

### 1.1.1 Optimizar la gestión de la PGN como una entidad referente por su actuación anticipatoria y vital para la efectiva gestión pública

Los indicadores asociados a este objetivo estratégico están relacionados con el fortalecimiento del modelo preventivo desde el escenario de anticipación, es decir los proyectos y los casos preventivos realizados durante la vigencia tanto a nivel territorial como a nivel central.

En lo correspondiente al indicador de *“porcentaje Incremental de casos preventivos y proyectos preventivos Nivel Central”* para la vigencia 2022, se evidenció la ejecución de 15 proyectos preventivos y 150 casos preventivos según información tomada del Sistema de Información Misional - SIM. Al respecto, cabe mencionar que estas cifras no permiten dar cumplimiento con el indicador anual, no obstante, se tiene programado dentro del Plan de Acción Institucional 2023 la implementación de sistemas de analítica que permitan generar alertas tempranas para que las dependencias misionales puedan realizar actuaciones preventivas en el escenario anticipatorio, fortaleciendo así el Modelo Preventivo. Igualmente, se plantea para el 2023 la formulación de un plan preventivo a nivel central y territorial, con lo cual se busca mejorar la coordinación institucional en lo relacionado a la función preventiva. Las acciones tomadas, permitirían dar cumplimiento a las metas en la vigencia 2023.

Cabe destacar que a nivel territorial se reporta en el SIM, la ejecución de 415 actuaciones preventivas en el escenario de anticipación, siendo esta cifra superior a la meta planteada para la vigencia 2022, logrando un porcentaje incremental superior al 5%.

**Tabla 2. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Optimizar la gestión de la PGN como una entidad referente por su actuación anticipatoria y vital para la efectiva gestión pública”**

Indicador	Meta 2022	Cumplimiento Indicador	Periodicidad del reporte
% Incremental de casos preventivos y proyectos preventivos Nivel Central	5%	28%	Trimestral
% Incremental de casos preventivos y proyectos preventivos Nivel Territorial	5%	100%	Trimestral

**1.1.2 Aumentar la satisfacción de los usuarios respecto a los servicios que presta la PGN mediante su actuación oportuna y transparente**

El indicador relacionado con “*porcentaje del Nivel de satisfacción de la ciudadanía sobre los servicios prestados por la PGN (calificación excelente y buena en los canales de comunicación Sede Electrónica, Ventanilla, Canal Presencial, PBX)*”, el cual se mide a partir de las encuestas de satisfacción realizadas a los usuarios en los cuatro canales de atención de la PGN, se cumplió en un 100% frente a la meta planteada en el PEI. De esta manera se evidenció que más del 95% de los usuarios encuestados en el año calificaron como excelente o buena la atención brindada. Solo para el cuarto trimestre del año, el 97% de los 9550 usuarios atendidos respondió que se sentía satisfecho con la atención prestada.

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 3. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Aumentar la satisfacción de los usuarios respecto a los servicios que presta la PGN mediante su actuación oportuna y transparente”**

Indicador	Meta 2022	Cumplimiento Indicador	Periodicidad del reporte
(%) Nivel de satisfacción de la ciudadanía sobre los servicios prestados por la PGN (calificación excelente y buena en los canales de comunicación Sede Electrónica, Ventanilla, Canal Presencial, PBX)	95%	100%	Trimestral

**1.1.3 Contribuir a la garantía efectiva de derechos y preservación del patrimonio público**

El indicador relacionado con “*% Ahorro sobre pretensiones contra el Estado en la que interviene la PGN (Contencioso administrativo, tanto extrajudicial como judicial)*” evidencia un cumplimiento del 100% de la meta establecida para la vigencia, ya que se alcanzó un valor conciliado de 192 mil millones de pesos frente a unas pretensiones de 960 mil millones, lo que equivale a un ahorro para el estado de 768 mil millones de pesos.

De otra parte, la meta para el 2022 del indicador de “% Sentencias confirmadas por la Jurisdicción contenciosa administrativa” la cual es de 64%, se cumplió en un 98% ya que se confirmaron 95 de las 143 sentencias estudiadas.

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 4. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Contribuir a la garantía efectiva de derechos y preservación del patrimonio público”**

<b>Indicador</b>	<b>Meta 2022</b>	<b>Cumplimiento Indicador</b>	<b>Periodicidad del reporte</b>
% Ahorro sobre pretensiones contra el Estado en la que interviene la PGN (Contencioso administrativo, tanto extrajudicial como judicial)	45%	100%	Anual
(%) Sentencias confirmadas por la Jurisdicción contenciosa administrativa	64%	98%	Anual

#### **1.1.4 Consolidar el trabajo colaborativo de las tres funciones misionales teniendo como enfoque la creación de valor para tener una actuación más anticipatoria y prestar un servicio de calidad a los ciudadanos**

Este objetivo estratégico abarca la medición de las tres funciones misionales: preventiva, disciplinaria e intervención, a través del análisis de 42 indicadores, de los cuales es importante señalar lo siguiente:

- Frente a los indicadores relacionados con el incremento porcentual de actuaciones de intervención frente al año inmediatamente anterior, se logró un cumplimiento general del 100%, lo cual permite evidenciar que se fortaleció la gestión de la función de intervención de las procuradurías delegadas en Restitución de Tierras, Justicia Especial para la Paz (JEP), Ministerio Público de Asuntos Penales, Civil, Laboral y de Seguridad Social, Asuntos Ambientales, Infancia, Adolescencia y Familia.
- En cuanto a la Función preventiva, se evidencia un cumplimiento de las metas del 92%, reflejando la necesidad de fortalecer el número de actuaciones preventivas (Asuntos abreviados, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación) en temáticas como: trabajo y seguridad social y Asuntos Étnicos. En consecuencia, se formularon actividades dentro del Plan de Acción Institucional 2023, encaminadas a la actuación preventiva en estas dos temáticas, como lo son el seguimiento al cumplimiento de la normativa vigente en salud mental por parte de las entidades responsables de su aseguramiento y prestación de servicios y el fortalecimiento de capacidades del Ministerio Público en el relacionamiento con comunidades y organizaciones étnico-territoriales, para garantía del enfoque étnico y de género en los derechos de las víctimas étnicas.
- Los resultados de la ejecución de los indicadores que se presentan en lo relacionado a la función preventiva permiten establecer cifras que demuestran el resultado exitoso de un trabajo en equipo

enfocado al seguimiento a los Planes de Alimentación Escolar – PAE, para el cual se logró realizar 482 actuaciones preventivas en el 2022, frente a 14 actuaciones anuales en promedio entre los años 2018 y 2021.

- Así mismo, las actividades realizadas en el 2022 en relación con la estrategia *promujeres* y el enfoque de género como principal pilar institucional, permiten evidenciar que, en lo relacionado a actuaciones preventivas en la temática de violencia sexual contra niños, niñas, adolescentes y mujeres, mientras anualmente entre 2018 y 2020 se realizaban en promedio 65, para 2021 esta cifra subió a 135 y para 2022 a 245. Cifras similares se evidencian en la temática de violencia diferente a la sexual contra niños, niñas, adolescentes y mujeres, mientras anualmente entre 2018 y 2020 se realizaban en promedio 222, para 2021 esta cifra subió a 405 y para 2022 a 831.
- En lo relacionado a actuaciones preventivas en relación con Asuntos Ambientales, se refleja el éxito de los proyectos y actividades planteadas en el 2022, en relación con la consolidación de una estrategia de seguimiento orientada a la adaptación al cambio climático, defensa del medioambiente y lucha contra la deforestación. Mientras que entre 2018 y 2020 en promedio anual se realizaron 1462 actuaciones preventivas, en el 2022 se lograron 3071 actuaciones.
- Finalmente, en lo concerniente a las actuaciones preventivas relacionadas con la temática de restitución de tierras, se pasó de 238 actuaciones promedio anuales entre 2018 y 2020, a 1180 en el 2021 y 1819 en el 2022, reflejando la importancia de las actividades planteadas en el Plan de Acción Institucional en relación con la iniciativa estratégica de Fortalecimiento del seguimiento al cumplimiento de los acuerdos de paz, la Ley de víctimas (Ley 1448 de 2011) y el Estatuto de la Oposición (Ley 1909 de 2018).

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 5. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Consolidar el trabajo colaborativo de las tres funciones misionales teniendo como enfoque la creación de valor para tener una actuación más anticipatoria y prestar un servicio de calidad a los ciudadanos”**

<b>Indicador</b>	<b>Meta 2022</b>	<b>Cumplimiento Indicador</b>	<b>Periodicidad del reporte</b>
% Acciones preventivas y disciplinarias acogidas por los operadores misionales en relación con el SGR	80%	76%	Semestral
% incremental de actuaciones de intervención sobre la temática de Restitución de tierras	5%	100%	Semestral
% incremental de actuaciones de intervención sobre la temática de Justicia Especial para la Paz (JEP)	5%	100%	Semestral
% incremental de actuaciones de intervención sobre la temática de Intervención Penal	5%	100%	Semestral

<b>Indicador</b>	<b>Meta 2022</b>	<b>Cumplimiento Indicador</b>	<b>Periodicidad del reporte</b>
% incremental de actuaciones de intervención sobre la temática de Intervención en materia civil y laboral	5%	100%	Semestral
% incremental de actuaciones de intervención sobre la temática de Intervención en violencia contra niños, niñas y adolescentes (procesos administrativos)	5%	100%	Semestral
% incremental de actuaciones de intervención sobre la temática de Intervención en asuntos ambientales	5%	100%	Semestral
% de éxito en conciliación (Judiciales y extrajudiciales)	15%	52%	Semestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Acuerdo final para la terminación del conflicto"	5%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Mujer Rural"	30%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Asuntos ambientales"	5%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Restitución de tierras"	20%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "restitución de tierras con enfoque diferencial"	20%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Salud"	5%	100%	Trimestral

<b>Indicador</b>	<b>Meta 2022</b>	<b>Cumplimiento Indicador</b>	<b>Periodicidad del reporte</b>
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Trabajo y seguridad social"	5%	74%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Asuntos electorales"	5%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Asuntos étnicos"	5%	59%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Vulneración de DDHH pueblos étnicos"	5%	42%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Defensa del patrimonio, transparencia e integridad"	5%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Derechos Humanos"	5%	99%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Interrupción voluntaria del embarazo"	50%	33%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Discapacidad"	5%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Población LGBTIQ"	50%	100%	Trimestral

<b>Indicador</b>	<b>Meta 2022</b>	<b>Cumplimiento Indicador</b>	<b>Periodicidad del reporte</b>
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Violencia contra Niños, Niñas y adolescentes y maltrato infantil"	10%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Violencia de genero diferente a la sexual"	10%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Violencia sexual contra las mujeres"	10%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Violencia sexual contra niños, niñas y adolescentes"	10%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "Programas de Alimentación Escolar - PAE"	15%	100%	Trimestral
% incremental de asuntos abreviado, ordinarios, casos preventivos y proyectos en los escenarios de mitigación restitución y anticipación en relación con "protección a líderes sociales y defensores de derechos humanos"	5%	90%	Trimestral
% incremental de declaraciones tomadas a víctimas	3%	100%	Trimestral
% implementación de la circular 021	90%	100%	Trimestral
% de desarrollo del plan de choque mitigación del riesgo de prescripción	100%	100%	Semestral
% de evacuación de procesos en etapa de instrucción con riesgo de prescripción de acuerdo con la Ley 2094 de 2021	25%	100%	Semestral
% de egreso efectivo de procesos en etapa de juzgamiento con riesgo de prescripción de acuerdo con la Ley 2094 de 2021	30%	100%	Semestral



### 1.1.5 Afianzar la articulación interinstitucional del Ministerio Público y demás entidades para prestar una oferta de servicios integrada y oportuna a la ciudadanía

Para este objetivo estratégico, se cuenta con el cumplimiento al 100% de los indicadores de “Cumplimiento anual del Plan decenal del Ministerio Público (PGN, Defensoría del Pueblo y personería)”. De otra parte, frente al indicador “(%) Eficacia en la gestión de la cooperación internacional”, de 31 proyectos gestionados ante cooperantes internacionales, en la vigencia 2022 iniciaron 22, para un cumplimiento de la meta del 89%.

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 6. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Afianzar la articulación interinstitucional del Ministerio Público y demás entidades para prestar una oferta de servicios integrada y oportuna a la ciudadanía”**

Indicador	Meta 2022	Cumplimiento Indicador	Periodicidad del reporte
(%) Cumplimiento anual del Plan decenal del Ministerio Público (PGN, Defensoría del Pueblo y personería)	80%	100%	Anual
(%) Eficacia en la gestión de la cooperación internacional	80%	89%	Semestral

### 1.1.6 Acercar la PGN a la ciudadanía para el reconocimiento de su propósito misional

El cumplimiento de este objetivo estratégico fue de 100%, teniendo en cuenta que se cumplió con el indicador asociado a la calificación del ITA al obtenerse un puntaje de cumplimiento del 100%. Adicionalmente, en cuanto al indicador de “Nivel de satisfacción del proceso de rendición de cuentas de la PGN” se obtuvo una calificación conjunta entre los dos espacios de rendición de cuentas, de 4,65, cumpliendo así con la meta establecida en el PEI.

Cabe destacar que durante la vigencia 2022 no se realizó la medición de la calificación del índice INTEGRA, por lo que no fue posible contar con información frente al incumplimiento de este indicador.

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 7. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Afianzar la articulación interinstitucional del Ministerio Público y demás entidades para prestar una oferta de servicios integrada y oportuna a la ciudadanía”**

Indicador	Meta 2022	Cumplimiento Indicador	Periodicidad del reporte
Nivel de satisfacción del proceso de rendición de cuentas de la PGN	4,5	100%	Semestral
Nivel de ITA para la PGN	80%	100%	Anual

### 1.1.7 Consolidar y apropiar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación para incrementar la productividad institucional y adaptarse a los cambios del entorno

El cumplimiento de este objetivo estratégico fue de 100%, teniendo en cuenta que se logró ejecutar la meta relacionada con la implementación del modelo de gestión del conocimiento. Durante la vigencia 2022 se incorporó al Sistema de Gestión de Calidad el proceso de gestión del conocimiento e innovación, el cual fue auditado y certificado. Adicionalmente, se aprobó por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los grupos de trabajo establecidos al interior de la entidad para implementar las actividades propias del modelo de gestión del conocimiento.

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 8. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Consolidar y apropiar el modelo de gestión del conocimiento y la innovación para incrementar la productividad institucional y adaptarse a los cambios del entorno”**

Indicador	Meta 2022	Cumplimiento Indicador	Periodicidad del reporte
(%) Consolidación del modelo de direccionamiento estratégico	40%	100%	Trimestral

### 1.1.8 Consolidar el gerenciamiento del talento humano para incentivar el cumplimiento de las funciones institucionales en cada área de la entidad

El cumplimiento de este objetivo estratégico fue de 100%, teniendo en cuenta que se lograron ejecutar las metas relacionadas la implementación del Plan de Incentivos, el Plan Institucional de Capacitación, para el cual, según las cifras reportadas por el Instituto de Estudios del Ministerio Público, el nivel de satisfacción reportado por los servidores inscritos en las capacitaciones fue de 4.74 sobre 5.

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 9. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Consolidar el gerenciamiento del talento humano para incentivar el cumplimiento de las funciones institucionales en cada área de la entidad”**

Indicador	Meta 2022	Cumplimiento Indicador	Periodicidad del reporte
(%) Implementación del plan de incentivos	100%	100%	Trimestral
(%) Implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	100%	100%	Trimestral
Nivel de satisfacción respecto a las capacitaciones incluidas en el PIC	80%	100%	Anual

### 1.1.9 Fomentar la cultura organizacional para mejorar la coordinación intrainstitucional y promover el sentido de apropiación institucional

Para la medición de este objetivo se tiene en cuenta el indicador relacionado con “porcentaje de Actividades institucionales realizadas para fomentar la cultura organizacional”. Este indicador se mide a partir del cumplimiento de las actividades estratégicas establecidas en el Plan de Acción Institucional 2022 que hacen parte de las iniciativas estratégicas de: 1) consolidación del proceso de gestión del cambio adelantado por la PGN mediante la efectiva comunicación institucional y otras actividades y 2) fortalecimiento de la coordinación y articulación de todas las áreas y del nivel central y las regiones. Los resultados del indicador tomados del reporte de las dependencias responsables del tema, permiten evidenciar un cumplimiento del 100%.

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 10. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Fomentar la cultura organizacional para mejorar la coordinación intrainstitucional y promover el sentido de apropiación institucional”**

<b>Indicador</b>	<b>Meta 2022</b>	<b>Cumplimiento Indicador</b>	<b>Periodicidad del reporte</b>
%) Actividades institucionales realizadas para fomentar la cultura organizacional	100%	100%	Trimestral

### 1.1.10 Implementar el modelo de direccionamiento estratégico basado en riesgos de la gestión pública para contribuir al alcance de resultados y efectos institucionales.

La medición de este objetivo se realiza mediante el indicador que permite establecer el grado de implementación del modelo de direccionamiento estratégico. En este sentido, durante el 2022 se logró el cumplimiento de la meta propuesta mediante la adopción del Plan Estratégico Institucional, la formulación de las actividades del Plan de Acción Institucional 2023 y el proceso de despliegue realizado en todas las seccionales del país realizado en el último trimestre del año. Adicionalmente, se consolidó la segunda línea de defensa al realizar el seguimiento al cumplimiento del PAI 2022 y los indicadores del PEI para esa vigencia.

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 11. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Fomentar la cultura organizacional para mejorar la coordinación intrainstitucional y promover el sentido de apropiación institucional”**

<b>Indicador</b>	<b>Meta 2022</b>	<b>Cumplimiento Indicador</b>	<b>Periodicidad del reporte</b>
(%) Consolidación del modelo de direccionamiento estratégico	100%	100%	Trimestral

**1.1.11 Asegurar la disponibilidad de soluciones tecnológicas para funcionarios y grupos de interés que faciliten la prestación y actualización de los servicios de la PGN.**

El cumplimiento de este objetivo se analiza a través de tres indicadores, los cuales permiten medir la disponibilidad de la plataforma tecnológica, de los sistemas de información y la atención de casos por parte de la mesa de servicios de soporte técnico. El comportamiento de estos indicadores durante el 2022 arrojó un cumplimiento del 100%.

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 12. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Fomentar la cultura organizacional para mejorar la coordinación intrainstitucional y promover el sentido de apropiación institucional”**

Indicador	Meta 2022	Cumplimiento Indicador	Periodicidad del reporte
(%) Disponibilidad de la plataforma tecnológica de la PGN	95%	100%	Trimestral
(%) Disponibilidad sistemas de información en producción	85%	100%	Trimestral
(%) Atención Casos Mesa de Servicios	95%	100%	Trimestral

**1.1.12 Mejorar la planificación administrativa y financiera para el suministro oportuno y adecuado.**

Para establecer el cumplimiento de este objetivo estratégico se tuvo en cuenta el indicador de “(No.) Promedio de días empleados para la gestión precontractual en procesos de licitación pública”, en este sentido se reportó que en promedio para el 2022, los procesos de licitación pública duraron 38 días desde la apertura hasta la adjudicación, cumpliendo con la meta establecida. De otra parte, frente al indicador de “(No.) Modificaciones al Plan Anual de Adquisiciones (PAA)” se reportó un cumplimiento del 83%, al presentarse 35 modificaciones, frente a 52 del año inmediatamente anterior. Por último, frente al indicador de ejecución presupuestal, se presentó un cumplimiento del 100%, al reportarse una ejecución en compromisos de todo el presupuesto de la entidad del 89,57%.

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 13. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Fomentar la cultura organizacional para mejorar la coordinación intrainstitucional y promover el sentido de apropiación institucional”**

Indicador	Meta 2022	Cumplimiento Indicador	Periodicidad del reporte
(No.) Promedio de días empleados para la gestión precontractual en procesos de licitación pública	45	100%	Trimestral
(No.) Modificaciones al Plan Anual de Adquisiciones (PAA)	30	83%	Trimestral
(%) Ejecución presupuestal	87%	100%	Trimestral

### 1.1.13 Fortalecer la gestión documental para acceder oportunamente a la información producida institucionalmente

Las metas asociadas a este objetivo estratégico presentaron un cumplimiento promedio de 73%. Lo anterior teniendo en cuenta que se cumplió con el indicador de “Número Servidores públicos de la PGN capacitados en apropiación de la gestión documental”, al brindar capacitación a 914 funcionarios de la PGN. No obstante, frente al indicador “(No.) Metros lineales de documentación de la PGN organizados”, se organizaron 916 ml de archivo de 200 ml que era la meta para la vigencia 2022. Al respecto, cabe señalar que durante la vigencia 2023 se realizará un plan de contingencia para cumplir con las metas establecidas en el PEI.

A continuación, se presentan los resultados generales de avance de este objetivo estratégico:

**Tabla 14. Avance del PEI, Objetivo estratégico “Fortalecer la gestión documental para acceder oportunamente a la información producida institucionalmente”**

<b>Indicador</b>	<b>Meta 2022</b>	<b>Cumplimiento Indicador</b>	<b>Periodicidad del reporte</b>
(No.) Servidores públicos de la PGN capacitados en apropiación de la gestión documental	800	100%	Trimestral
(No.) Metros lineales de documentación de la PGN organizados	2000	46%	Trimestral

## 2 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- El nivel de cumplimiento del Plan Estratégico Institucional de la Procuraduría General de la Nación para la vigencia 2022 es de 92%.
- El objetivo estratégico que reporta menor cumplimiento corresponde a la función preventiva, el cual está asociado al fortalecimiento del modelo preventivo, mediante el mejoramiento de la capacidad anticipatoria, que se evidencia en el aumento de casos y proyectos preventivos. Al respecto, cabe señalar que desde la entidad se vienen haciendo esfuerzos para implementar herramientas de analítica, que permitan generar alertas tempranas ante la materialización de algún riesgo en la gestión de las entidades públicas.
- Es importante destacar que el nivel del presupuesto comprometido fue de 89,57%(que incluye los presupuestos asignados en funcionamiento e inversión), lo cual permitió el cumplimiento de los compromisos de la PGN en el 2022. No obstante, se debe continuar con el seguimiento continuo que hace la Oficina Asesora de Planeación a la ejecución presupuestal, con el fin de generar alertas tempranas que contribuyan a la toma de correctivos para el cumplimiento de la meta.

### 3. REFERENCIAS

- DAFP. (2016). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/la-importancia-de-generar-valor-publico-en-las-sociedades-del-siglo-xxi>
- DAFP. (2018). *Documento de Política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano*. Bogotá .
- DNP. (2007). *Propuesta metodológica para la elaboración de planes estratégicos territoriales*. Bogotá.
- MinTIC . (2020). Resolución 1519 del 2020. *Accesibilidad*.
- Olivera, M. (2011). Diseño de un índice de capacidad institucional .
- Ponjuán, & Hernández. (2008). Análisis conceptual de las principales interacciones entre la gestión de información, la gestión documental y la gestión del conocimiento.
- Urrea Oma, C. V. (Noviembre de 2008). Gerencia de recursos físicos y financieros.