ANEXO ÚNICO DE LA RESOLUCIÓN 124 DE 2020
MARCO TÉCNICO DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE LA PROCURADURÍA GENERA
L DE LA NACIÓN – MIPGN

El **Modelo Integrado de Planeación y Gestión adoptado por la Procuraduría General de la Nación – MIPGN** es un marco de referencia para gobernar, gestionar y asegurar –gobernanza- los resultados misionales, orientados a la garantía de los derechos ciudadanos, en cumplimiento de las funciones establecidas para la Procuraduría General de la Nación -PGN en la Constitución y la ley, para el desarrollo de un desempeño institucional que genere valor público.

El **MIPGN** se implementa en la entidad conforme a lo dispuesto en el presente **MARCO TÉCNICO**, el cual desarrolla sus principios, objetivos y conceptos conforme a la siguiente Tabla de Contenido:

Contenido

1. ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL MIPGN 3

1.1. PRINCIPIOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL MODELO 5

1.1.1. PRINCIPIO DE GOBERNANZA BASADO EN RIESGOS 5

1.1.2. PRINCIPIO INTEGRACIÓN DE CAPACIDADES PARA LA GESTIÓN POR RESULTADOS 6

1.1.3. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN Y UNIFICACIÓN EN LA GESTIÓN 6

1.1.4. PRINCIPIO DE COBERTURA TERRITORIAL 7

1.1.5. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO 7

1.1.6. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL. 7

1.1.7. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN CON LA ARQUITECTURA INSTITUCIONAL 8

1.2. OBJETIVOS DEL MIPGN 8

1.3. ESTRUCTURA DEL MODELO MIPGN 9

1.3.1. DIMENSIONES DEL MIPGN 10

1.3.2. POLÍTICAS DEL MIPGN 14

1.3.3. ATRIBUTOS DEL MIPGN 16

1.3.4. DIRECTRICES DEL MIPGN 16

2. MARCO DE FUNCIONAMIENTO DEL MIPGN 16

2.1. DIMENSIONES MISIONALES 17

2.1.1. DIMENSIÓN DE GESTIÓN PREVENTIVA....17

2.1.2. DIMENSIÓN GESTIÓN DE INTERVENCIÓN....18

2.1.3. DIMENSIÓN DE LA GESTIÓN DISCIPLINARIA....20

2.2. DIMENSIONES OPERACIONALES....21

2.2.1. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO....21

2.2.2. DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN....23

2.2.3. DIMENSIÓN DE GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO....24

2.2.4 DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS....26

2.2.5 DIMENSIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN....27

2.2.6 DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN....28

2.2.7 DIMENSIÓN DE HABILITADORES TECNOLÓGICOS....30

2.2.8 DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO....31

2.3 GOBIERNO....32

3. MEDICIÓN Y PLANES DE ACCIÓN....32

4. CRITERIOS DE MEDICIÓN....32

5. LÍNEA DE BASE....34

6. PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN....34

7. PLANES DE MEJORAMIENTO....34

8. FASES DE IMPLEMENTACIÓN....35

8.1 Etapa de Preparación y Alistamiento....35

8.2 Etapa de Socialización y Comunicación....35

8.3 Etapa de Formulación y asignación de Roles y Responsabilidades....35

8.4 Etapa de Definición de Programas y Proyectos....36

8.5 Etapa de Implementación....36

8.6 Etapa de Evaluación de resultados....36

1. ELEMENTOS ESTRUCTURALES DEL MIPGN

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.

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:

- Prevenir cualquier vulneración de derechos individuales e intereses colectivos.
- Impedir la afectación, si hay amenaza, a los derechos e intereses colectivos.

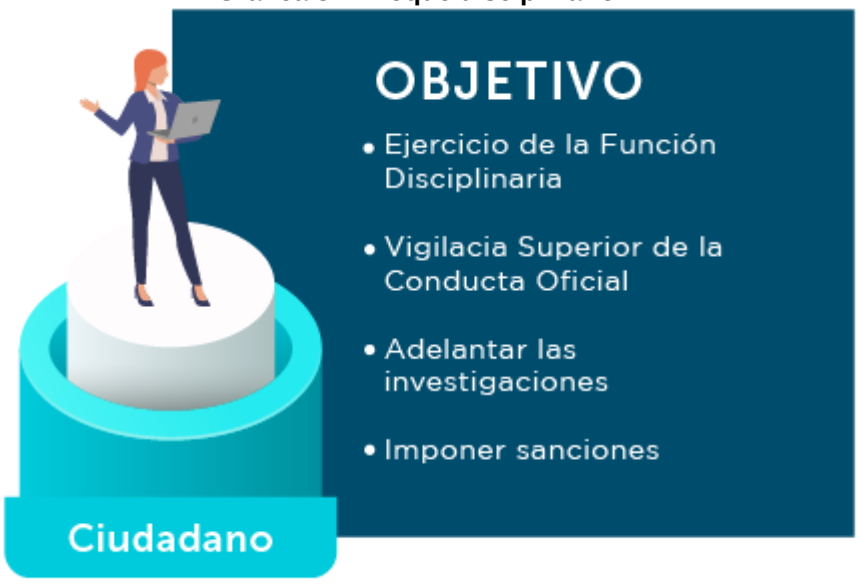
Gráfica 1. Enfoque Preventivo

- Reaccionar a la vulneración hasta el restablecimiento 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

Gráfica 2. Enfoque de Intervención

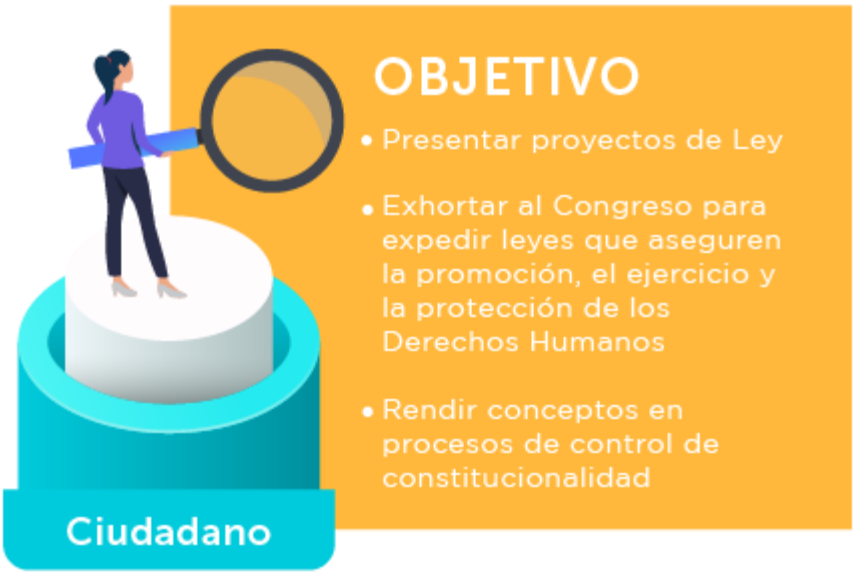
- Desplegar acciones necesarias para el ejercicio permanente, proactivo y sistemático de la vigilancia y el control del sector público, y así investigar, evaluar y sancionar la conducta oficial que permite, fomenta u ocasiona la vulneración de los derechos e intereses de los que es garante constitucional o legal la Procuraduría General de la Nación

Gráfica 3. Enfoque disciplinario



- Desplegar 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

Gráfica 4. Enfoque de Constitucionalidad



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.

1.1. 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:

1.1.1. PRINCIPIO DE GOBERNANZA BASADO 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, debe ser objeto de la acción institucional orientada por los objetivos que se le han trazado constitucionalmente a la Procuraduría General de la Nación.

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 estén debidamente conceptualizadas, mediciones para que estas desviaciones se reflejen y gestionen desde el sistema de gestión de riesgos y controles, y herramientas de seguimiento para que el ciclo de control asegure y garantice la efectividad preventiva de las acciones institucionales.

1.1.2. PRINCIPIO 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 prevención, eliminación o restitución de las amenazas de vulneración de los derechos y garantías para el ciudadano y su comunidad.

Esto implica que la efectividad de las líneas de acción, los programas y proyectos que se ejecuten deben medirse sobre resultados de impacto más que por resultados de eficiencia.

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.

1.1.3. 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 e impacto en el desarrollo de las funciones misionales de prevención, intervención y disciplinario.

MIPGN dota a la entidad de marcos orientadores, objetivos, directrices e instancias de decisión que deben 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).

Éste 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.

1.1.4. PRINCIPIO DE COBERTURA TERRITORIAL

El principio se refiere a 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.

El MIPGN toma 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 efectivo, con servicios homogéneos, oportunos y eficaces para los ciudadanos y las comunidades en todo el territorio nacional.

De manera específica, se requiere que cualquier iniciativa que se desarrolle para darle alcance a una directriz debe considerar, en el marco de su proyecto, la intervención en los procesos, la información, las tecnologías y las personas, con un alcance nacional.

1.1.5. PRINCIPIO DE INTEGRACIÓN DEL MINISTERIO PÚBLICO

Este principio busca fortalecer a través del MIPGN, la capacidad para desplegar la función rectora del Ministerio Público mediante el establecimiento de directrices que extiendan el ciclo de control de las funciones de Ministerio Público desplegadas por órganos o entidades auxiliares con subordinación funcional a la Procuraduría General de la Nación conforme a la Constitución.

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, y en tal sentido tiene la responsabilidad de formular las políticas generales y criterios de intervención 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.

1.1.6. PRINCIPIO DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL.

Este principio se orienta a darle a la Institución, 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.

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.

1.1.7. 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.

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 aplicar las mejores prácticas requeridas para una transformación institucional que pondera la innovación y digitalización de sus funciones misionales.

1.1.8. 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 MIPGN.

La integración de los sistemas de gestión asegurará que el gobierno de estos sea unificado y congruente con lo expuesto en MIPGN.

Las instancias de gobierno de cada sistema de gestión estarán articuladas con las de MIPGN evitando duplicidad en las instancias de decisión.

1.2. 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 la 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 -.

1.3. ESTRUCTURA DEL MODELO MIPGN

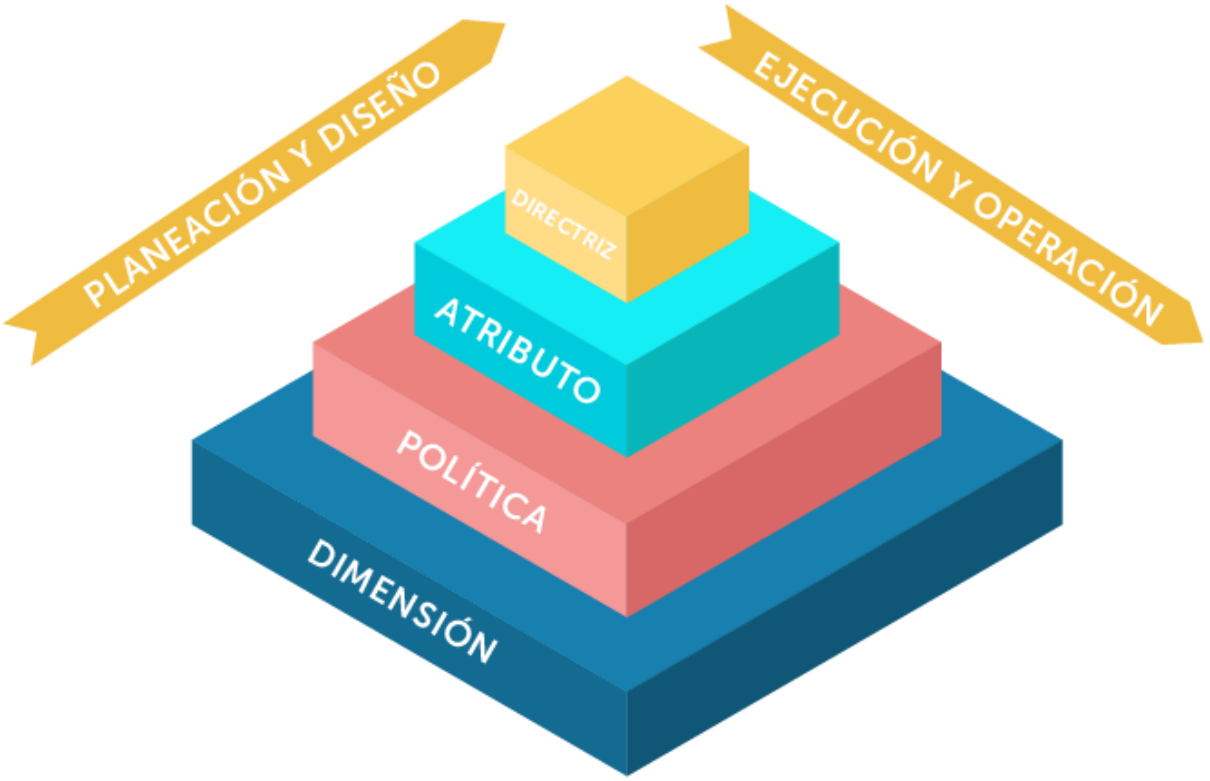
Para alcanzar el propósito fundamental de la Procuraduría General de la Nación, desarrollando los principios y los objetivos de MIPGN, se establece un marco rector de elementos articulados que orienta las acciones y decisiones institucionales y, en esa dirección permite gobernar, gestionar y asegurar los logros y resultados.

El Modelo de Gobernanza de la PGN, parte de un modelo basado en capacidades, para luego incorporar los distintos elementos, para hacerlo operativo. Los elementos desarrollados por el modelo de gobernanza de la PGN están articulados con los que desarrolla el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG, para el sector público.

Los elementos parten de los objetivos misionales de la PGN, dichos elementos son Dimensiones, Políticas, Atributos y Directrices.

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:

Gráfica 5. Estructura General de MIPGN



1.3.1. DIMENSIONES DEL MIPGN

La Dimensión es un conjunto de políticas y directrices 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.

Tabla 1. Dimensiones de MIPGN

DIMENSIONES	DESCRIPCIÓN
Misionales	1. Gestión de la Prevención 2. Gestión de Intervención 3. Gestión Disciplinaria
Operacionales	1. Talento Humano 2. Direccionamiento Estratégico 3. Gestión con Valores para el Resultado 4. Evaluación de Resultados 5. Información y Comunicación 6. Conocimiento e Innovación 7. Habilitadores Tecnológicos 8. Control Interno

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.

Gráfica 6. Dimensiones Misionales

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, Habilitadores Tecnológicos, Control Interno.

La primera dimensión operacional se determina por las personas, quienes con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento del propósito institucional.

Gráfica 7. Integración de la Dimensión de Talento Humano

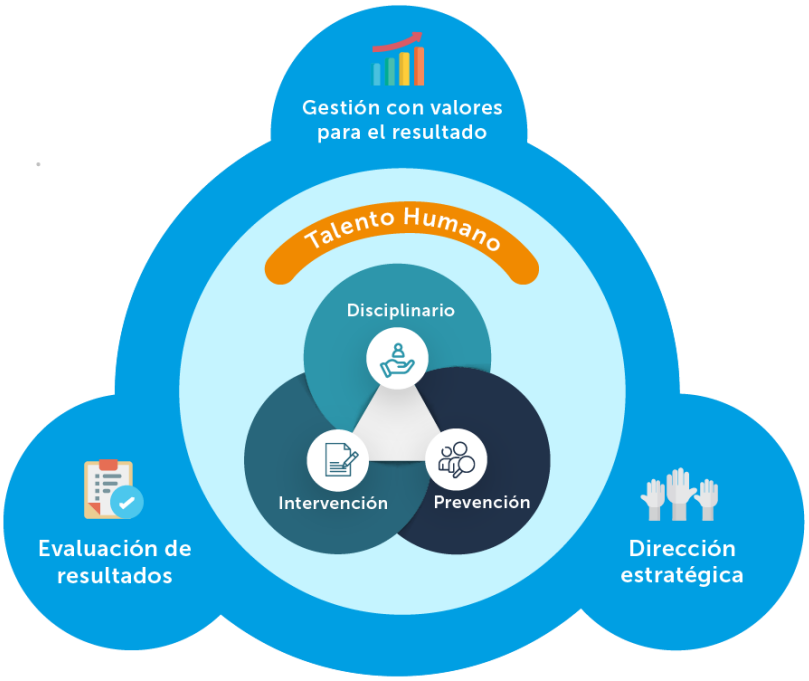
En cuanto a la segunda dimensión operacional, direccionamiento estratégico, busca que los objetivos misionales se desarrollen a través de un ciclo de planear, hacer, verificar y actuar –PHVA-, que debe comenzar con un ejercicio claro de planeación basada en riesgos sobre los factores y aspectos críticos 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 operacionales.[1]

Gráfica 8. Integración de las Dimensiones de Ciclo de Gestión

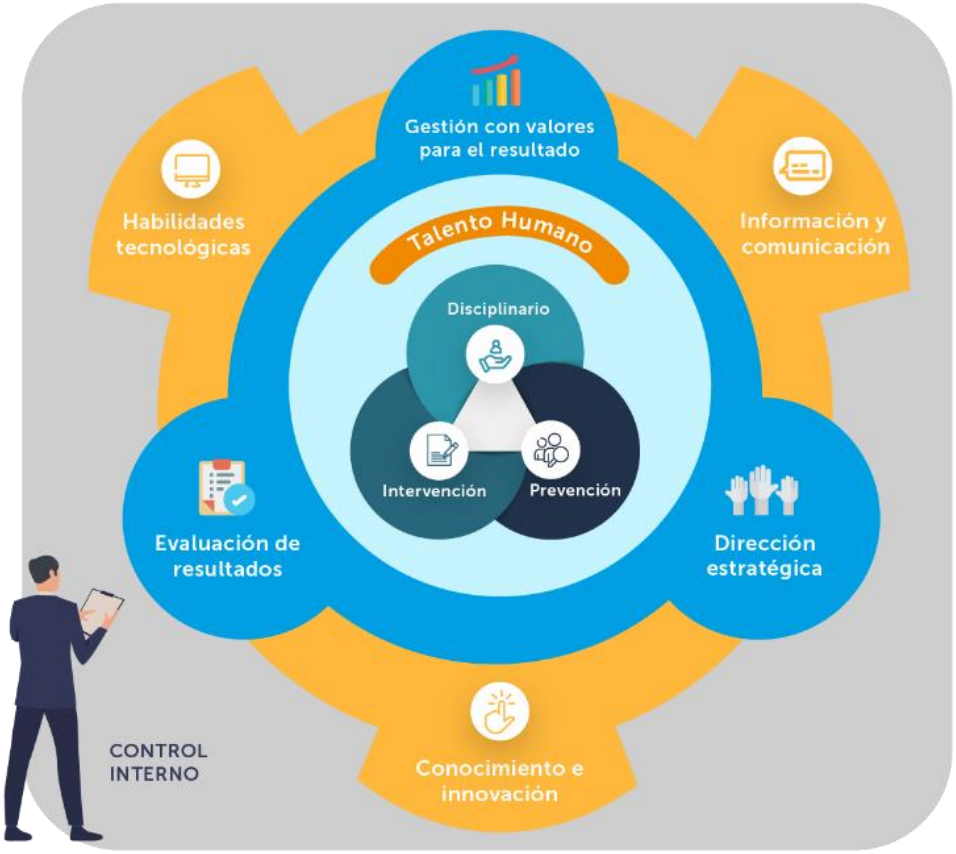


La articulación de las dimensiones requiere de información y la comunicación (quinta dimensión), conocimiento e innovación (sexta dimensión) y habilitadores tecnológicos (séptima dimensión) que, como capacidades, apoyan el ejercicio de la actividades internas y externas. Así mismo, establecer acciones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

[1] Dimensiones operativas de MIPG. Numeral III del Manual Operativo de MIPG de la DAFP. Página 20.

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.

Gráfica 9. Integración de las Dimensiones Operativas de Medio y Aseguramiento



1.3.2. POLÍTICAS DEL MIPGN

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

1. Convivencia en Paz
2. Defensa de los Derechos y garantías fundamentales, ciudadanos, colectivos y del ambiente
3. Justicia y ejercicio del Ministerio Público
4. Legitimidad de la función pública y administrativa
5. Legalidad y preservación del Interés Público
6. Restablecimiento de Derechos de Orden Legal y Constitucional
7. Defensa del Patrimonio Público
8. Defensa del Orden Jurídico

Políticas Operacionales

1. Planeación Institucional
2. Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto
3. Gestión del Talento Humano
4. Integridad
5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
6. Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
7. Servicio al Ciudadano
8. Participación Ciudadana
9. Racionalización de trámites
10. Gestión Documental
11. Gobierno Digital
12. Seguridad Digital
13. Defensa Jurídica
14. Gestión del Conocimiento y la innovación
15. Control Interno
16. Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
17. Mejora Normativa
18. Gestión de la información estadística
19. Gestión del Riesgo
20. Gobernanza Territorial
21. Arquitectura Institucional

Para cumplir a cabalidad con cada dimensión, se deberán cumplir todas las políticas que se subordinan a la respectiva dimensión.

1.3.3. ATRIBUTOS DEL MIPGN

Los atributos garantizan, aseguran o evidencian el logro de las dimensiones, las cuales apuntan a los objetivos del MIPGN. Los atributos que desarrolla 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.

1.3.4. DIRECTRICES DEL MIPGN

Las directrices son el conjunto de requerimientos que se deben llevar a cabo o implementar para cumplir las condiciones de una política, como elementos claves de una dimensión.

Las directrices se enuncian mediante desarrollos de actividades específicas que se deben alcanzar para garantizar el cumplimiento de un logro esperado.

Las directrices de las dimensiones misionales deben ejecutarse con el apoyo de las directrices de las dimensiones operacionales, de manera que requiere el esfuerzo del talento humano, del ciclo de gestión y de los habilitadores de conocimiento, tecnológicos y de información.

2. MARCO DE FUNCIONAMIENTO DEL MIPGN

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 un gobierno.

Las dimensiones misionales incluyen políticas, atributos y directrices 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 determina la capacidad de logro de resultados.

Las dimensiones operacionales incluyen políticas, atributos y directrices del desarrollo operacional que apoyan la misionalidad, y aplicadas de manera integrada y articulada permitirán que el Modelo opere. Su medición y valoración determina la capacidad de los medios y recursos para el logro de los resultados.

El gobierno se refiere al conjunto de instancias que deben trabajar coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, políticas y metodologías necesarias para que el Modelo opere y logre 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 intervengan las dimensiones y el gobierno, 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.

2.1. DIMENSIONES MISIONALES

2.1.1. DIMENSIÓN DE GESTIÓN PREVENTIVA

Alcance. Esta dimensión orienta el óptimo desarrollo de una función preventiva enfocada en la anticipación de los hechos que puedan conllevar a la vulneración de los derechos, detectando y advirtiendo de manera temprana riesgos que tienden a provocar la afectación de las garantías constitucionales.

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.

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 garantizar los derechos, cumplir los deberes y salvaguardar el ordenamiento jurídico. Esto exige una participación articulada con las demás instituciones y órganos de control en la actividad de vigilancia y control del entorno público.

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

- Defensa de los derechos ciudadanos, colectivos y del ambiente
- Legalidad y preservación del interés público
- Justicia y Ejercicio del Ministerio Público
- Legitimidad de la función pública y administrativa
- Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- Gobernanza territorial
- Convivencia en paz
- Gestión del riesgo
- Gestión del conocimiento y la innovación

Objetivos de MIPGN. El cumplimiento de las políticas y directrices de esta Dimensión 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.

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

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN PREVENTIVA
○ Creación y desarrollo de una sólida capacidad anticipatoria. ○ Focalización de actuaciones preventivas en la garantía de los derechos ○ Actuaciones preventivas con énfasis en la vigilancia y control del cumplimiento de las políticas públicas ○ Actuación preventiva generación de valor en el sector público ○ Gestión preventiva basada en hechos y datos a través de gestión y análisis de la información ○ Colaboración armónica con los demás órganos de control del Estado y otras Entidades Públicas para coadyuvar en el ejercicio de sus funciones de manera que, con su colaboración obtengan los resultados misionales. ○ Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento. ○ Vigilar el cumplimiento de la Constitución y las leyes en el ámbito de actuación de la prevención ○ Gestión documental y 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 judiciales. ○ Efectividad en el ámbito de actuación preventiva de la PGN ante la amenaza de vulneración para prevenir o impedir afectación de los intereses colectivos, en especial el ambiente. ○ Efectividad en el ámbito de actuación preventiva de la PGN ante la amenaza de vulneración para prevenir o impedir afectación de los intereses de la sociedad. ○ Efectividad en el ámbito de actuación preventiva de la PGN ante la amenaza de vulneración para prevenir o impedir la afectación del ejercicio diligente y eficiente de las funciones administrativas. ○ Efectividad en el ámbito de actuación preventiva de la PGN para garantizar la protección de los derechos humanos y asegurar su efectividad con auxilio de la defensoría del pueblo. ○ Sistema integral efectivo de la función de la prevención. ○ La participación ciudadana como parte del sistema de prevención

2.1.2. DIMENSIÓN GESTIÓN DE INTERVENCIÓN

Alcance. Esta dimensión orienta 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 adelante toda entidad estatal en la fase de actuación administrativa, y en las instancias judiciales en los casos en que por Ley así se imponga.

La función de intervención del Ministerio Público resulta de vital importancia en todos los ámbitos y ejes de impacto, ya que no sólo participa en protección del orden público, derechos humanos y patrimonio público, sino como parte procesal para garantizar la protección de la legalidad y la protección del patrimonio público, para efectos de lo cual cuenta con las mismas facultades y atribuciones procesales de los ciudadanos que obran como parte de los procesos.

Es preciso tener en cuenta que esta función también abarca la dirección de la etapa de conciliación, ya sea prejudicial y judicial en los casos en que por Ley se constituye como requisito de procedibilidad de los procesos judiciales.

A su turno, con el propósito de ejercer una participación activa en la guarda de los derechos de las víctimas, con el objeto de ejercer a cabalidad las funciones de intervención, la Procuraduría requiere una participación articulada con las nuevas instituciones creadas para tal fin, todo para garantizar una debida y adecuada guarda de los derechos de las víctimas.

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

- Restablecimiento de derechos de orden legal y constitucional
- Defensa de los derechos y garantías fundamentales
- Defensa del patrimonio público
- Defensa del orden jurídico
- Legitimidad de la función pública y administrativa
- Convivencia en paz
- Gobernanza territorial
- Gestión del riesgo

Objetivos del MIPGN. El cumplimiento de las políticas y directrices de esta Dimensión debe contribuir con el objetivo 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.

Atributos. 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:

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE INTERVENCIÓN
○ Intervención reflejada en las decisiones que evitan la violación al orden jurídico, vulneración del patrimonio público o moralidad administrativa y la violación de los derechos y garantías fundamentales. ○ Aplicación efectiva de las normas que rigen las distintas actividades institucionales ○ Colaboración armónica o del trabajo conjunto con los órganos de control para intervenir sobre aspectos relevantes del crimen organizado, la delincuencia y la corrupción ○ Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento. ○ Investigación proactiva articulada a los sistemas de otros órganos de control, que asegure el logro de objetivos de resarcimiento de derechos fundamentales y garantías constitucionales. ○ Efectividad en la actuación ante la vulneración en defensa de los derechos y garantías fundamentales ○ Efectividad en la actuación ante la vulneración en defensa del orden jurídico ○ Efectividad en la actuación ante la vulneración en defensa del patrimonio público ○ Efectividad en la intervención para garantizar que la Constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos se cumplan en todo el territorio nacional y en todos los ámbitos y materias tanto jurisdiccionales como administrativas.

2.1.3. DIMENSIÓN DE LA GESTIÓN DISCIPLINARIA

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 fallo, logrando una mayor efectividad del control público, al 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, aumentando los fallos disciplinarios en primera y segunda instancia y la tasa de éxito de conciliaciones administrativas.

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

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

- Legitimidad de la función pública y administrativa
- Justicia y ejercicio del Ministerio Público
- Gobernanza territorial

- Gestión del riesgo

Objetivos del MIPGN. El cumplimiento de las políticas y directrices de esta Dimensión debe contribuir con el objetivo 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.

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

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN DISCIPLINARIA
o Efectividad en la ejecución de investigaciones prontas, exhaustivas, imparciales e independientes y se imponen sanciones conforme a la Ley. o Colaboración armónica con los demás órganos de control del Estado y otras Entidades Públicas para coadyuvar en el ejercicio de sus funciones de manera que, con su colaboración obtengan los resultados misionales. o Decisiones institucionales incorporadas en los sistemas de información y disponibles o Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento o Efectividad y oportunidad en el ejercicio del poder preferente disciplinario. o Sistema Integral de Prevención de la Corrupción implementado adecuadamente y que prioriza la participación ciudadana.

2.2. DIMENSIONES OPERACIONALES

2.2.1. DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO

Alcance. El propósito de la dimensión de Talento Humano es apoyar la gestión adecuada del ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo 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, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Esta Dimensión orienta la adecuada aplicación de las normas que rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

En tal sentido, desarrolla el proceso de ingreso y desarrollo 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.

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

- Gestión estratégica del talento humano
- Planeación institucional
- Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra corrupción
- Integridad
- Gobernanza territorial

Objetivos del MIPGN. Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo de MIPGN relacionado con fortalecer el liderazgo y las competencias del talento humano bajo los principios de la integridad y la legalidad, como motores de la generación de resultados de la Institución.

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

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO
○ Talento Humano fortalecido en sus conocimientos y competencias, comprometido a llevar sus funciones bajo atributos de calidad, y actuando con valores e integridad. ○ Talento Humano vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad ○ Talento Humano preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral. ○ Talento Humano gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación. ○ Talento Humano vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor ○ Talento Humano conocedor de las políticas institucionales, del Direccionamiento Estratégico y Planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad ○ Talento Humano comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público ○ Talento Humano con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados ○ Talento Humano con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados. ○ Equipo directivo enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo. ○ Equipo Directivo que ejemplifica los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones ○ Equipo Directivo que lleva a la entidad al cumplimiento de su propósito fundamental ○ Talento Humano que opera en los territorios que cumple con todos los atributos exigidos por la política de gestión estratégica del talento humano.

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE TALENTO HUMANO
○ Talento Humano actuando con alto niveles de honestidad, trasparencia y valores. ○ Talento Humano comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público.

2.2.2. DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN

Alcance. Esta dimensión orienta la capacidad de establecer y definir una ruta estratégica que guíe su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus productos y servicios, así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad.

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

- Planeación institucional
- Gestión del riesgo
- Gobernanza territorial
- Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- Integridad
- Arquitectura Institucional

Objetivos del MIPGN. Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se apoya el objetivo de MIPGN, de las dimensiones misionales, relacionado con el fortalecimiento de las capacidades para garantizar derechos constitucionales, combatir la corrupción, defender el patrimonio público y cumplir deberes, que permita afianzar la confianza ciudadana. Así mismo, debe apoyar 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.

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

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN
○ Direccionamiento Estratégico basado en principios de integridad y legalidad ○ Direccionamiento estratégico orientado al propósito fundamental para el cual fue creada la PGN y a la generación de valor público ○ Direccionamiento Estratégico que desarrolla metas de alto nivel de gran alcance, coherentes con el propósito y las necesidades de los grupos de valor

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN
○ Direccionamiento Estratégico que responde al análisis del contexto externo e interno y a la capacidad institucional para lograr los resultados ○ Direccionamiento Estratégico comunicado e interiorizado por todos los servidores, contratistas y unidades territoriales de la PGN. ○ Direccionamiento Estratégico con metas de gran alcance, coherentes con el propósito y las necesidades de los grupos de valor ○ Direccionamiento Estratégico que permite la articulación interinstitucional y alianzas estratégicas, así como la inclusión de mejores prácticas ○ Planeación Institucional con resultados anuales para el cumplimiento de las metas estratégicas. ○ Planeación Institucional orientada a resultados y a satisfacer las necesidades de los grupos de valor, con los recursos necesarios para asegurar su cumplimiento. ○ Planeación Institucional definida como resultado de un proceso de participación de sus grupos de valor ○ Planeación Institucional soportada en un esquema de medición para su seguimiento y mejora. ○ Planeación Institucional que incorpora los riesgos identificados y controles definidos que aseguran el cumplimiento de la gestión institucional ○ Planeación Institucional debidamente articulada con los recursos físicos, de infraestructura y tecnológicos, entre otros disponibles. ○ Planeación Institucional que incorpora, desarrolla, comunica y asigna roles, responsabilidades e indicadores del direccionamiento estratégico a instancias pertinentes del nivel territorial.

2.2.3. DIMENSIÓN DE GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO

Alcance. Esta dimensión está orientada a garantizar que el gobierno, la gestión y el aseguramiento institucional se enfoque al logro de resultados en el marco de la integridad, en consistencia con los criterios establecidos por el Manual Operativo de MIPG, emitido por el DAFP.

Con este propósito agrupa un conjunto de políticas, o prácticas e instrumentos que permiten a la Institución realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

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

- Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- Gestión del Riesgo
- Gestión presupuestal y eficiencia del gasto
- Gobierno Digital

- Seguridad Digital
- Defensa Jurídica
- Servicio al Ciudadano
- Racionalización de Trámites
- Participación Ciudadana
- Gobernanza Territorial

Objetivos del MIPGN. Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se apoya el objetivo de MIPGN relacionado con 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, así como fortalecer las capacidades institucionales que permitan garantizar derechos constitucionales, combatir la corrupción, defender el patrimonio público y cumplir deberes, para afianzar la confianza ciudadana.

Atributos. 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:

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO
○ Procesos judiciales que cumplen los parámetros de pertinencia y oportunidad dentro del ámbito de la legalidad ○ La ejecución de los procesos y prestación de bienes y servicios se ajusta a los requerimientos misionales de la Institución y a sus grupos de valor. ○ Gestión soportada en el trabajo por procesos que tiene en cuenta los requisitos legales, las necesidades de los grupos de valor, las políticas internas de la entidad y los cambios del entorno. ○ Indicadores o métricas de los procesos necesarios para el análisis y evaluación del desempeño y cumplimiento de objetivos y metas institucionales. ○ Asignación de trabajo de los empleados y áreas de la entidad de manera coherente con su capacidad y recursos ○ Articulación adecuada de funciones y procesos para el cumplimiento de los objetivos de la entidad ○ Uso y disposición de recursos que atiende las políticas de transparencia, integridad y racionalización del gasto público ○ Gestión soportada en el uso de las TIC para comunicación fluida con la ciudadanía, atendiendo políticas de Gobierno y Seguridad Digital ○ Actividades, flujos y tareas que responden a las necesidades institucionales y de partes interesadas, con una clara definición de líderes o responsables ○ Actividades y flujos que responden a las funciones del empleado o ejecutante del proceso que se encarga de gestionar un hecho. ○ Desarrollo y ejecución de procesos que responden a los factores claves y etapas claves de las funciones misionales y de apoyo.

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN CON VALORES PARA EL RESULTADO
○ Actividades, flujos y tareas de los procesos que responden a un sistema de gobierno y dirección conjunta. ○ Gestión soportada en la promoción de espacios de participación ciudadana que evalúa para generar acciones de mejora. ○ Rendición de cuentas de la gestión que promueve la transparencia, la participación y la colaboración de los grupos de valor y grupos de interés ○ Gestión institucional soportada en trámites simples y eficientes que facilitan el acceso de los ciudadanos a sus derechos. ○ Establecimiento de mecanismos de fácil acceso y comprensibles para que los grupos de valor presenten sus peticiones, quejas y reclamos – PQRSD. ○ La entidad responde de manera clara, pertinente y oportuna, las PQRSD y son insumo para la mejora continua en sus procesos.

2.2.4 DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Alcance. Esta dimensión promueve en la Institución, 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.

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

- Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- Gestión del riesgo
- Gobernanza territorial
- Gestión de la información estadística
- Control interno

Objetivos del MIPGN. Con esta dimensión, y la implementación de la política que la integra, se logra cumplir el objetivo de MIPGN de desarrollar una cultura organizacional fundamentada en datos organizados, información estructurada y gestión de conocimiento para la toma de decisiones.

Atributos. 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:

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE EVALUACIÓN DE RESULTADOS
○ Desviaciones detectadas en los avances de gestión e indicadores que permitan establecer las acciones preventivas, correctivas o de mejora, de manera inmediata. ○ Ejercicios de evaluación y seguimiento diseñados y planificados que establecen lo que se va a medir, cómo se va a medir y en qué momento ○ Evaluaciones para comprender si se han logrado los objetivos institucionales en los tiempos previstos, con las condiciones de cantidad y calidad esperadas y con el uso óptimo de recursos ○ Evaluaciones que determinen los efectos de la gestión institucional en la garantía de los derechos, satisfacción de las necesidades y atención de los problemas de los grupos de valor. ○ Indicadores validados que brindan la información suficiente y pertinente para establecer el grado de avance o el logro de los objetivos y resultados esperados ○ Seguimiento y evaluación efectuados por los servidores que tienen a su cargo cada proyecto, plan, programa o estrategia, en sus diferentes etapas de desarrollo ○ Medición de la percepción ciudadana como un ejercicio constante que permite identificar puntos críticos de trabajo, oportunidades de mejora, y necesidades de los grupos de valor. ○ Evaluación de Consejo Superior y del Comité Institucional de Gestión y Desempeño que permite generar lineamientos claros para la mejora ○ Análisis de la información y evaluación de los datos que surgen por el seguimiento y la evaluación para mejorar los productos y servicios y la satisfacción de los grupos de valor ○ Toma de decisiones basada en el análisis de los resultados de los seguimientos y evaluaciones, para lograr los resultados, gestionar más eficiente y eficazmente los recursos y facilitar la rendición de cuentas a los ciudadanos y organismos de control ○ Evaluación del cumplimiento de los atributos de calidad en el desempeño institucional para garantizar la satisfacción de los grupos de valor.

2.2.5 DIMENSIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Alcance. Esta dimensión propende por la generación de conocimiento, el aprendizaje continuo y la generación de innovación, de tal manera que la adopción de estas nuevas capacidades apoye sustancialmente los resultados misionales, sus procesos y los servicios, de cara al ciudadano.

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

- Gestión del conocimiento y la innovación
- Gestión del riesgo
- Servicio al ciudadano

- Participación ciudadana
- Gobernanza territorial

Objetivos de MIPGN. El objetivo de esta dimensión es apoyar el Desarrollo de una cultura organizacional fundamentada en datos organizados, información estructurada y gestión de conocimiento para la toma de decisiones.

Atributos. Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de la Nación ha logrado la consolidación de la Dimensión de Gestión del conocimiento y la innovación:

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN
○ Alianzas estratégicas o grupos de investigación donde se revisen sus experiencias y se compartan con otros, generando mejora en sus procesos y resultado ○ Bienes o productos entregados a los grupos de valor, como resultado del análisis de las necesidades y de la implementación de ideas innovadoras de la entidad. ○ Decisiones institucionales incorporadas en los sistemas de información y disponibles ○ Espacios de trabajo que promueven el análisis de la información y la generación de nuevo conocimiento ○ Gestión documental y recopilación de información de los productos generados por todo tipo de fuente ○ Resultados de gestión incorporados en repositorios de información o bases de datos sencillas para su consulta, análisis y mejora ○ Memoria institucional recopilada y disponible para consulta y análisis. ○ Métricas e indicadores de desempeño de carácter prospectivo y preventivo que orienta la toma de decisiones misionales. ○ Unidades, áreas y personas que desarrollan sus funciones, a partir de conocimiento estructurado que se soporta en bases de datos y habilitadores tecnológicos. ○ Directrices de conocimiento e innovación aplicadas con efectividad en el nivel territorial.

2.2.6 DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

Alcance. Esta dimensión se orienta a facilitar y mejorar los flujos de información tanto internos como externos, que apoyen la gestión transparente con acceso a la información de cara a los ciudadanos, mediante canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información.

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

En igual 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 gestión pública, la rendición de cuentas y el control social ciudadano.

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

- Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.
- Gestión documental.
- Gestión del riesgo

Objetivos de MIPGN. El objetivo de esta dimensión es apoyar el desarrollo de una cultura organizacional fundamentada en datos organizados, información estructurada y gestión de conocimiento para la toma de decisiones.

Atributos. 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:

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
○ Información disponible en lenguaje claro y sencillo que ofrece condiciones de tiempo, modo y lugar para solucionar las inquietudes y gestión de trámites ciudadanos. ○ Gestión soportada en el uso de las TIC para comunicación fluida con la ciudadanía, atendiendo políticas de Gobierno y Seguridad Digital. ○ Necesidades de información identificadas y cubiertas para la gestión interna y para atender los requerimientos de los grupos de valor. ○ Sistema de información documentado, que permite monitorear periódicamente la gestión de la entidad y realizar los ajustes necesarios, para alcanzar los resultados esperados. ○ Canales de comunicación identificados y apropiados donde se difunde información sobre las políticas, el direccionamiento estratégico, la planeación y los resultados de gestión de la entidad, promoviendo la transparencia en la gestión y la integridad de los servidores públicos. ○ Mejora en los canales de información internos y externos, como resultado de la evaluación de la efectividad de los mismos. ○ Mejoramiento en los procesos de gestión de la entidad como resultado de la producción y análisis de la Información. ○ Información segura que no se afecta durante los procesos de producción, análisis, transmisión, publicación y conservación. ○ La información que se soporta en el uso de las TIC, se genera, procesa y transmite de manera segura, garantizando su disponibilidad, integridad y veracidad. ○ Información considerada como un activo de la entidad para la generación de conocimiento. ○ Información necesaria para el análisis y gestión de los procesos de la entidad y la toma de decisiones basada en la evidencia.

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
○ Información disponible, integra y confiable para el análisis, la identificación de causas, la generación de acciones de mejora y la toma de decisiones. ○ Gestión de la información que asegura la conservación de la memoria institucional y la evidencia en la defensa jurídica de la entidad. ○ Información necesaria para el análisis y gestión de los procesos de la entidad y la toma de decisiones basada en la evidencia.

2.2.7 DIMENSIÓN DE HABILITADORES TECNOLÓGICOS

Alcance. Esta dimensión orienta las intervenciones adecuadas para la optimización de las capacidades de los aplicativos y las tecnologías para el desarrollo misional. La PGN cuenta con una infraestructura base dividida en dos niveles, una a nivel de hardware y el software operativo y de base de datos, y el otro nivel compuesto por los aplicativos que prestan apoyo a los diferentes procesos de la entidad.

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

- Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
- Seguridad digital
- Gobierno digital
- Gestión documental
- Gestión del riesgo

Objetivos del MIPGN. Los objetivos de esta dimensión, dado su carácter de soporte y apoyo tecnológico, se relacionan con la necesidad de 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; así mismo, desarrollar una cultura organizacional fundamentada en datos organizados, información estructurada y gestión de conocimiento para la toma de decisiones.

Atributos. Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que la Procuraduría General de la Nación ha logrado la consolidación de la Dimensión de Aplicativos y Tecnología:

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE APLICATIVOS Y TECNOLOGÍA
○ Gestión soportada en el uso de las TIC para comunicación fluida con la ciudadanía, atendiendo políticas de Gobierno y Seguridad Digital. ○ Soluciones tecnológicas funcionales y de uso apropiado a todo nivel para la gestión y toma de decisiones.

○ Información disponible, consistente y oportuna por herramientas tecnológicas.

2.2.8 DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO

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.

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

- Control Interno
- Gestión del Riesgo
- Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

Objetivos del MIPGN. El objetivo de la Dimensión y sus políticas permite cumplir con el objetivo de desarrollar una cultura organizacional fundamentada en datos organizados, información estructurada y gestión de conocimiento para la toma de decisiones.

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

ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN DE CONTROL INTERNO
○ Ambiente de control eficaz que apoya el logro de objetivos misionales. ○ Gestión de riesgos efectiva para la detección, mitigación y tratamiento de los riesgos. ○ Actividades de control establecidas que permiten mitigación de los riesgos a niveles aceptables. ○ Oficina de Control Interno que genera valor agregado a la entidad. ○ Controles diseñados que aseguran la gestión de los procesos. ○ Información comunicada a nivel interno y externo que facilita la gestión de la entidad. ○ Servidores alineados con los objetivos de la entidad, que dan valor agregado en desarrollo de sus funciones.

2.3 GOBIERNO

Para alcanzar los objetivos del MIPGN se requiere un conjunto de instancias que deben trabajar coordinadamente para establecer las reglas, condiciones, responsabilidades y metodologías que permitan su operación, teniendo en cuenta los conceptos rectores de gobierno, gestión y aseguramiento.

Por ello se establecen los siguientes niveles de decisión del MIPGN: Gobierno, Dirección, Operación, Monitoreo (Supervisión y Auditoría).

- Gobierno: Da orientación y definición de un mandato, política o directriz de alto nivel.
- Dirección: Formula o desarrolla las directrices, metodologías o bases para la implementación de mandatos o políticas.
- Operación: Ejecuta las Prácticas y procedimientos de los procesos y la operación requeridos.
- Monitoreo: Incluye la supervisión que evalúa y revisa, de manera permanente, la conformidad o desviación de resultados de operaciones y, la auditoría interna o evaluación independiente que asegura los resultados de aspectos relevantes sobre la operación y riesgo misional.

MIPGN requiere el desarrollo de instancias colegiadas para liderar en forma integrada y articulada el gobierno y la dirección, quienes deben articular el seguimiento de las realizaciones de implementación del Modelo, a través de equipos operativos y grupos internos de trabajo especializados. Los roles de aseguramiento, por su parte estarán subordinados al Comité de Coordinación de Control Interno, órgano colegiado que articulará las acciones de aseguramiento transversal de la gestión institucional.

La estructura de gobernanza para la gestión, desarrollo e implementación de MIPGN se basa en la distribución de los roles estructurales, con instancias bien identificadas de gobierno, dirección, operación y aseguramiento, en forma transversal a todos los frentes de acción institucional.

En el marco de las funciones que deben desarrollar las instancias anotadas, será condición necesaria para garantizar la gobernabilidad del MIPGN, la precisa asignación de las áreas, unidades o personas encargadas de los roles de gestión, seguimiento, reporte y control de las mismas, quienes, sin excepción, deben asumir la responsabilidad de la rendición de cuentas frente a las instancias superiores requeridas.

3. MEDICIÓN Y PLANES DE ACCIÓN.

La medición del grado de madurez institucional, en relación con el grado de implementación del MIPGN, es decir, de sus políticas, atributos y dimensiones, para alcanzar los objetivos de gobernanza, se basará en la medición cualitativa del grado de madurez de las actividades requeridas por cada una de las directrices.

4. CRITERIOS DE MEDICIÓN

El criterio preliminar utilizado para la evaluación de las actividades, que conforman cada una de las directrices, se basará en el grado de desviación que se verifique entre el deber ser de la actividad y la situación existente.

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:

Grado de Madurez	***Calificación***	***Criterio de Madurez***	***Explicación***
Entre 0 y 20%	*1*	No definido	El requerimiento inherente a la directriz no se ha diseñado, o no ha sido considerado dentro de los planes formales de ejecución, aprobados por las instancias encargadas.
Entre 21 y 40%	2	En definición	El requerimiento inherente a la directriz cuenta con un proyecto en curso, una iniciativa o hace parte de los planes de ejecución aprobados por las instancias pertinentes.
Entre 41% y 60%	3	Implementado	El requerimiento inherente a la directriz ha sido implementado a nivel institucional, si bien puede ser objeto de mejoramiento continuo.
Entre 61% y 80%	4	Gestionado	El requerimiento inherente a la directriz se viene operando de manera rutinaria y cuenta con una reconocida eficiencia para los fines propuestos.
Entre 81% y 100%.	5	Optimizado	El requerimiento inherente a la directriz cumple 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.

En la medida en que el MIPGN evolucione, se espera que estos criterios de medición puedan basarse en porcentajes de madurez efectiva y, posteriormente, en métricas de resultado de una directriz, que permitan avalar el impacto, la efectividad o eficiencia del requerimiento, según el caso,

en su grado de cumplimiento frente a los objetivos establecidos y en consistencia con el cumplimiento de las actividades definidas por cada directriz.

5. LÍNEA DE BASE

En el mes de diciembre de 2018, se llevó a cabo, la primera evaluación de las directrices que establece el presente anexo, tomando como referencia los diferentes diagnósticos preparados por consultores externos, los informes de control interno, los informes de la Oficina de Planeación, las encuestas territoriales y otros documentos que permitieron construir y formular una primera evaluación del estado de gobernanza institucional.

Este ejercicio requerirá las iteraciones futuras por parte de los responsables, conforme con las asignaciones y definiciones de sujeto, modo, tiempo y lugar que establezcan las instancias respectivas.

Para el efecto, la herramienta Strategos habilitará la captura, almacenamiento, procesamiento y generación de reportes para la toma de decisiones de todas las instancias pertinentes. Esta herramienta deberá ser utilizada, de manera permanente, para la generación de los reportes internos y, será base de los reportes externos que se puedan requerir.

6. PROCESO DE AUTOEVALUACIÓN

El desarrollo del proceso de evaluación de las directrices, atributos, políticas y dimensiones, se soportará, en una fase posterior, una vez se implemente MIPGN y se asignen las responsabilidades funcionales por dimensión y directrices, a ejercicios periódicos de autoevaluación, que deben ser realizados, por lo menos cada seis meses, y sus resultados someterse a consideración de la instancia del Comité Integrado de Gestión y Desempeño - CIGD, para que se proceda a hacer las revisiones periódicas de los estados de madurez pertinentes.

El ejercicio de autoevaluación de cada directriz y elemento del MIPGN se llevará a cabo a partir de los lineamientos y condiciones técnicas que se habiliten para el efecto, en la solución de Strategos.

7. PLANES DE MEJORAMIENTO

Tomando como referencia los resultados que periódicamente se generen en la evaluación del MIPGN, conforme con los lineamientos establecidos por el Consejo Superior de Gobierno - CSG, la Institución deberá efectuar las acciones y planes de mejoramiento de las directrices, atributos, políticas, dimensiones u objetivos que adviertan falencias o limitaciones estableciendo:

- Programas o proyectos de ejecución
- Asignación de recursos financieros, técnicos y humanos.

- Identificación del diseño y del objetivo en relación con las desviaciones o brechas que deben cerrarse.
- Fechas y plazos de cumplimiento.

8. 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:

8.1 Etapa de Preparación y Alistamiento.

Las actividades que deben ejecutarse son:

- Aprobación de la Resolución y del Manual 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.
- Definir estrategias y acuerdos preliminares de implementación.

8.2 Etapa de Socialización y Comunicación

Las actividades que deben ejecutarse son:

- Ejecución de los planes, recursos y acciones de socialización y comunicación.
- Desarrollar talleres de formación y capacitación del MIPGN
- Emisión de documentos y cartillas complementarias para el entendimiento y alcances de MIPGN en la transformación institucional.
- Formación de instructores lideres sobre los temas de las diferentes dimensiones para capacitar al interior de áreas específicas y territorios.

8.3 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 directriz, dimensión o política.
- Reconocimiento conjunto del estado de madurez por directriz con los responsables.
- Formulación de planes de acción generales y específicos que orienten el cumplimiento o cierre de la brecha.

8.4 Etapa de Definición de Programas y Proyectos

Las actividades que deben ejecutarse son:

- Recopilación de programas y proyectos en curso y por ejecutar que se alinean con el cierre de una o varias directrices.
- Identificación de los proyectos que serán ejecutados, los resultados esperados, entregables y avances en la madurez del cumplimiento de las directrices.
- Definición de los hitos que serán evaluados y monitoreados
- Identificación de las métricas de resultado e impacto que pueden apoyar la medición de las directrices enfocada en resultados.

8.5 Etapa de Implementación

Las actividades que deben ejecutarse son:

- Implementación y ejecución de los planes de acción para cada uno de los proyectos definidos.
- Formulación de una autoevaluación del avance en madurez de las directrices, dimensiones o políticas.
- Formular y estructurar los tableros de control y resultados.
- Presentar la información ante las instancias superiores.

8.6 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 evaluaciones individuales de los proyectos y directrices respectivas.
- Formular y generar los resultados consolidados del avance en la implementación de los programas y proyectos institucionales.
- 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.