



INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Noviembre de 2018 - Febrero de 2019

Oficina de Control Interno
Bogotá, D.C. 26 de marzo de 2019



JUSTIFICACION

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1474 DE 2011, a continuación se presenta el Informe Pormenorizado del Estado del Sistema de Control Interno en la Procuraduría General de la Nación, durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2018 y el 28 de Febrero de 2019, de cada uno de los Módulos, Componentes y Elementos que conforman el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI-, así como del Eje Transversal de Información y Comunicación.

Con este informe se pretende documentar los avances obtenidos en la implementación de cada uno de los elementos que forman parte del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano -MECI- en la Procuraduría General de la Nación, con corte al 28 de Febrero de 2019.

Es importante tener en cuenta que el artículo 13 de la Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, integró en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Desarrollo Administrativo y Sistema de Gestión de la Calidad, los cuales deben articularse con el Sistema de Control Interno establecido en la Ley 87 de 1993.

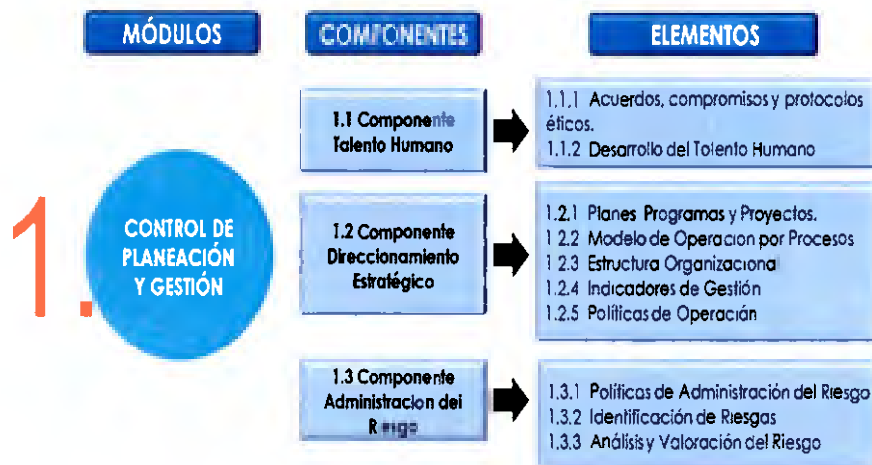
Por lo anterior el 11 de Septiembre de 2017, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1499 con el fin de reglamentar el alcance del Sistema de Gestión mencionado y su articulación con el Sistema de Control Interno, actualizando el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, el cual deberá ser implementado en la entidad, de conformidad con lo dispuesto en la normatividad vigente.

De igual manera es relevante mencionar, que la Procuraduría General de la Nación expidió la Resolución 340 de 2014 «Por medio de la cual se actualiza y adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano en la Procuraduría General de la Nación», la cual se encuentra en proceso de actualización a efectos de ajustarla a lo dispuesto en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-.



ESTADO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN –PGN-

1. MODULO CONTROL DE PLANEACION Y GESTIÓN



1.1. COMPONENTE DE TALENTO HUMANO

1.1.1. Elemento: Acuerdos, compromisos y protocolos éticos

El Plan Estratégico Institucional 2017-2020, “Por una Procuraduría Ciudadana”, otorga especial relevancia al cumplimiento de los valores institucionales, como base fundamental del enfoque humanista que enmarca esta nueva administración, el cual recuerda que las personas están en el centro del accionar de la PGN y que en tanto eso es así todo lo que aquí se realice debe preguntarse por el impacto sobre la calidad de vida y el bienestar de ellas, por su contribución al acceso y garantía de sus derechos. Así la PGN valora los seres humanos en sus atributos y las relaciones entre ellos.

Los principios, es decir, las reglas que orientan el accionar de la Procuraduría General de la Nación, son:

La dignidad humana: respetar las diferencias y luchar por la realización de derechos, la inclusión y el bienestar de las personas, son la razón de ser de la gestión pública.



Una sociedad comprometida con la ética pública: no se toleran comportamientos contrarios a la ley o que afecten la integridad y probidad en el manejo de lo público.

La democracia: la felicidad social se construye a partir de los valores de la democracia constitucional, desde los territorios, la diversidad y la paz.

La prevalencia de lo público: la sostenibilidad del Estado se basa en la legitimación del Interés colectivo y el valor de lo público, conforme a derecho y en armonía con la libertad individual.

Una buena administración de lo público: las funciones y los bienes públicos nos comprometen a todos, su administración demanda liderazgo, rectitud e integridad, que sirvan de ejemplo cívico.

Los Valores, plantean el marco ético-social dentro del cual la entidad lleva a cabo todas sus acciones, plantean los límites dentro de los cuales debe enmarcarse la conducta de los individuos tanto en el plano organizacional como personal. Los valores son las creencias, actitudes, formas de pensar e ideologías que dirigen la forma de hacer nuestro trabajo y de interactuar con los demás.

Los valores sobre los que se está trabajando durante los cuatro años de la actual administración, son:

Respeto, por las personas y por los recursos públicos.

Integridad, en el comportamiento de las personas y de las organizaciones (coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace).

Confianza, interpersonal e institucional.

Compromiso, con la misión y el Plan Estratégico Institucional.

Justicia, en el sentido de la acción.

Transparencia, en las decisiones y en el quehacer.

Eficiencia, en el resultado de la gestión.

Participación, en las decisiones y en la gestión de lo público.

Solidaridad, en las decisiones por los más vulnerables.

De igual manera la entidad cuenta con la Carta de Valores y Principios Éticos, que fue adoptada mediante Resolución 452 del 2 de diciembre de 2002, la cual establece los principios, los valores y las Políticas Éticas con los grupos de interés, del grupo de Directivos, de los servidores, con el medio ambiente, con la comunidad, con otras instituciones, en materia contractual y con los usuarios.

Para la interiorización por parte de los funcionarios de la entidad, de los Principios y Valores éticos mencionados, los cuales buscan, entre otros aspectos, prevenir conductas corruptas y consolidar una cultura de gestión ética

HPM



en la Procuraduría General de la Nación, se han implementado las siguientes estrategias:

- Realizar Conversatorios Éticos periódicos en cada una de las dependencias, cuyo objetivo es el de promover formas de comunicación entre directivos y funcionarios que propicien procesos de socialización, entrenamiento y capacitación, orientados al logro de la interiorización de los acuerdos, compromisos y protocolos éticos.
- Dar a conocer a todos los funcionarios a su ingreso a la entidad, la Carta de Valores y Principios éticos, adoptada a través de la Resolución 452 de 2002, dejando constancia de ello en el Acta de Compromiso correspondiente, la cual forma parte de los requisitos para tomar posesión del cargo.

La División de Gestión Humana realiza socialización de los principios y valores éticos de la entidad a través de las jornadas de inducción presencial a los funcionarios que se vinculan a la entidad a efectos de que desde su ingreso interioricen estos aspectos fundamentales en su desempeño.

Respecto a las acciones adelantadas, orientadas a la sociabilización e interiorización por parte de los funcionarios de la PGN de los principios y valores éticos en la División de Gestión Humana, se realizaron dos conversatorios éticos en el periodo reportado, con la participación de 27 funcionarios, los días 13 de noviembre y 4 de diciembre de 2018, en los cuales se trataron los valores de solidaridad y transparencia.

1.1.2 Elemento: Desarrollo del Talento Humano

La Procuraduría General de la Nación es una entidad comprometida con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos que hacen parte de su planta de personal.

La entidad cuenta con los siguientes productos que hacen parte del desarrollo de su talento humano:

1.1.2.1 Manual Específico de Funciones y de Requisitos por Competencias Laborales. Adoptado mediante Resolución 253 del 9 de agosto de 2012, modificada por las Resoluciones, 203 de 2013, 413 de 2014, 321, 380 y 381, de 2015, el cual contiene la identificación del cargo, los requisitos de estudio, los requisitos de experiencia, las equivalencias, el propósito principal y las competencias funcionales y comportamentales, de conformidad con lo establecido en la normatividad aplicable.



El Manual Especifico de Funciones y de Requisitos por Competencias Laborales, se encuentra publicado en la página web de la entidad www.procuraduria.gov.co en la ruta: [La Procuraduría/Conozca la Entidad/Manual de Funciones y Requisitos](#), para consulta permanente de los funcionarios y demás partes interesadas.

1.1.2.2 Programa de incentivos. En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 254 a 258 del Decreto Ley 262 de 2000 y en la Resolución No. 573 del 1° de noviembre de 2017, "Por medio de la cual se reglamenta el Programa de Incentivos para los servidores de la Procuraduría General de la Nación"; este programa tiene como fin seleccionar a los Mejores Servidores por nivel (operativo, administrativo, técnico, profesional y asesor) y a los Mejores Grupos de Trabajo (Misional y de Apoyo), de la vigencia 2017.

Se expidió la Circular 022, por medio de la cual se dio apertura a la convocatoria para seleccionar al Mejor Servidor por nivel y a los Mejores Grupos de Trabajo, para la vigencia 2017, este acto administrativo también establece el cronograma de trabajo y las pautas para participar.

Para facilitar la comunicación y publicidad del proceso, se habilitó el correo incentivos@procuraduria.gov.co, desde octubre de 2018. La publicidad a nivel nacional de la convocatoria se realizó entre el 18 de octubre y 9 de noviembre de 2018, y las inscripciones a partir del 29 de octubre y hasta el 9 noviembre de 2018.

Culminada la anterior etapa, se recibieron 21 inscripciones, distribuidas así:
Mejor Servidor por nivel:
Operativo: 3, Administrativo: 6, Técnico: 3, Profesional: 4 y Asesor: 4

Mejores Grupos de Trabajo: Misional: 3, Apoyo: 0

El 7 de diciembre de 2018, se publicó a nivel nacional el listado de admitidos e inadmitidos conforme a los requisitos señalados por los artículos 10 y 11 de la Resolución 573 de 2017, excluyéndose 2 trabajos y 1 servidor del nivel administrativo.

El 12 de febrero del año en curso, se realizó la primera sesión del año, en la cual se revisaron los premios por ofertar dentro de este proceso, y se hizo la evaluación y selección de los mejores servidores por nivel, (19 servidores habilitados dentro del proceso en diferentes categorías).



El 14 de febrero del año en curso, se hizo la segunda sesión del comité y en sustentación pública se presentó el Mejor Grupo de Trabajo (1 proyecto), de la Procuraduría Regional del Quindío.

El 28 de febrero venció el plazo para publicar los resultados.

1.1.2.3. Plan de capacitación El Plan de capacitación de la Procuraduría General de la Nación está a cargo del Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP, el cual a través de la División de Capacitación cumple entre otras las siguientes funciones: planificar y coordinar las actividades de capacitación que realice el Instituto; determinar las necesidades que en materia de capacitación existan en el Ministerio Público; y, programar las actividades académicas requeridas para garantizar su satisfacción.

Es así como, el Instituto de Estudios del Ministerio Público, a través de la División de Capacitación, durante el período comprendido entre los meses de noviembre de 2018 y febrero de 2019, llevó a cabo 13 programas en 19 eventos en diferentes ciudades del país, con un total de 1077 asistentes.

Dentro de los 13 programas adelantados se destacan: Derecho Disciplinario con énfasis en Pliego de Cargos y Proceso Verbal; Curso virtual de inducción a servidores de la PGN segundo cohorte; Tercera fase de capacitación a personeros municipales, El Nuevo Código General Disciplinario para la PGN y para particulares; Cultura en Justicia Restaurativa; Seminario Economía de la Salud; Comunicación asertiva y efectiva en equipos de trabajo; facilitar el servicio al cliente interno y externo, entre otros.

Del total de asistentes, 681 se capacitaron en Bogotá y 392 a nivel nacional.

El porcentaje de ejecución del Plan de capacitación para la vigencia 2018 fue del 100 %, teniendo en cuenta que se llevaron a cabo todas las actividades programadas.

Durante los meses de enero y febrero de 2019, se han realizado 4 de 68 actividades programadas, para un porcentaje de avance del 5.88%.

1.1.2.4 Programa de inducción y reinducción. La Procuraduría General de la Nación cuenta con el Instituto de Estudios del Ministerio Público-IEMP, unidad académica, que tiene la responsabilidad en coordinación con la División de Gestión Humana de la PGN, de diseñar y desarrollar programas de inducción y reinducción para los funcionarios del Ministerio Público.



El artículo 253 del Decreto Ley 262 del 2000, define la inducción y la reinducción como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional; a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público; y, a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de las funciones que le corresponden ejercer.

Inducción Presencial. El 15 de febrero de 2019 se realizó la jornada de inducción presencial con la participación de 31 funcionarios vinculados a la Procuraduría General de la Nación en los meses de noviembre y diciembre de 2018 y enero de 2019.

Inducción virtual. El curso de inducción virtual para funcionarios de la PGN se actualizó con el apoyo del Ministerio de Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones –MINTIC- y el trabajo académico de la División de Capacitación del IEMP. Se ofertó en dos grupos, en los meses de octubre y noviembre de 2018. Se dio la oportunidad de participar a todos los funcionarios vinculados desde abril de 2017 hasta el 19 de octubre de 2018, quedando al día con el curso de inducción para funcionarios nuevos. En el primer grupo la participación fue de 210 funcionarios y en el grupo 2 de 243. La estrategia virtual llegó a 29 de los 32 departamentos del país.

1.1.2.5 Programa de deportes a nivel nacional. Las actividades realizadas por el programa durante el cuatrimestre noviembre y diciembre de 2018, y enero y febrero de 2019, son las siguientes:

MES	NÚMERO DE ACTIVIDADES	NÚMERO DE FUNCIONARIOS
Noviembre 2018	190	564
Diciembre 2018	86	196
Enero 2019	planeación, programación e inscripción para 2019	
A corte 25 de febrero de 2019	13	86

Con estas actividades se crean espacios deportivos que responden a las necesidades de esparcimiento, beneficiando la salud física y mental de los servidores, aplicando ejercicios de manera segura, moderada y adecuada.

MMS
2



En Bogotá:

- Acondicionamiento físico general (56).
- Pilates (30).
- Entrenamientos de: fútbol (27), voleibol (12), tejo (6), tenis de mesa (6), voleibol (6), microfútbol (6), fútbol Once (6), Gimnasio (60), y acondicionamiento físico (8).

En otros departamentos:

- Meta: Actividades de Acondicionamiento Físico General (16).
- Atlántico: Actividades de Acondicionamiento Físico General (10).
- Tolima: Actividades de Acondicionamiento Físico General (4)
- Huila: Actividades de Acondicionamiento Físico General (10)
- Santander: Actividades de Acondicionamiento Físico General (8)
- Boyacá: Actividades de Acondicionamiento Físico General (10)
- Risaralda: Actividades de Acondicionamiento Físico General (10)
- Norte de Santander: Actividades de Acondicionamiento Físico General (8)

1.1.2.6 Programa de cultura. El grupo de Bienestar a través del programa de Cultura, realizó las siguientes actividades, durante el cuatrimestre noviembre y diciembre del 2018, y enero y febrero del 2019.

Durante el último bimestre de 2018, se llevó a cabo lo siguiente:

- El 13 de noviembre se presentó la Orquesta Sinfónica de la Policía Nacional, con la participación 190 funcionarios.
- El 14 de noviembre, se realizó la presentación de la obra de teatro: La Maestra y la primera parte del Festival de Talentos de la Procuraduría, con la asistencia de 195 funcionarios.
- El 15 de noviembre, se realizó la tarde de música vallenata y tropical a cargo de Yulieth Valle y del Grupo Manague, a la cual asistieron 250 personas; y presentaciones en la modalidad de canto y poesía, con una asistencia de 199 funcionarios.
- El 15 de noviembre se iniciaron las Clases de Danza, los días miércoles y jueves del mismo mes. 21 beneficiarios.
- Del 10 al 14 de diciembre se realizó la Feria Artesanal y el Kermesse, con la participación de 490 funcionarios.
- El 12 de diciembre se realizó la presentación del video sobre la Navidad en el Arte, con la participación de 26 funcionarios.



Durante el mes de enero de 2019, se realizó la planeación y programación de las actividades de Cultura que se desarrollarán en esta vigencia, buscando nuevas fuentes de apoyos culturales.

El 8 de febrero, estuvo presente el Stand del Teatro Nacional, con la participación de 60 funcionarios y el 21 se realizó el jueves de la cultura, participando 15 servidores.

1.1.2.7 Programa de estilos de vida saludable

En el marco del programa Estilos de vida saludable, se han ejecutado diferentes actividades que fortalecen los hábitos de vida saludable para promocionar y prevenir la enfermedad con el propósito de generar bienestar y mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la PGN, generando una repercusión directa y positiva en la salud a nivel físico y psicológico.

Durante el periodo comprendido entre los meses de noviembre de 2018 y febrero de 2019, se desarrollaron las siguientes actividades de atención en el consultorio médico:

PACIENTES ATENDIDOS

Noviembre-2018	Diciembre-2018	Enero 2019	A corte 25 de Febrero 2019:
Médico Cafam: 146	Médico Cafam: 117	Médico Cafam: 140	Médico Cafam: 144
Sanitas : 16	Sanitas: 14	Sanitas: 21	Sanitas: 42
Odontología Cafam: 172	Odontología Cafam: 96	Odontología Cafam: 128	Odontología Cafam: 68
Enfermería: 160	Enfermería: 183	Enfermería: 232	Enfermería: 216
Total Pacientes atendidos: 654	Total Pacientes atendidos: 410	Total Pacientes atendidos: 521	Total Pacientes atendidos: 402

MPN 2



Campañas realizadas durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2018, y el 28 de febrero de 2019.

El 8 y 9 de noviembre, se llevó a cabo la campaña cuidado facial, corporal y spa de manos, con una participación de 38 personas.

El 15 y 16 de noviembre se realizó la campaña tamizaje cardiovascular-electrocardiograma, en la cual participaron 30 funcionarios.

Los días 20, 23, 26, 27, 29 y 30 de noviembre se realizó la campaña de valoración odontológica con la participación de 29 funcionarios.

El 2 y 23 de noviembre se realizó la campaña de caracterización de riesgos en salud, con la participación de 3 funcionarios.

Del 26 al 30 de noviembre, se realizó la campaña puesto a puesto relacionada con la prevención de infecciones respiratorias, dando cobertura a 158 funcionarios.

El 27 y 28 de noviembre, se realizó la campaña de optometría con la participación de 32 funcionarios.

Del 10 al 13 de diciembre se llevó a cabo la campaña puesto a puesto relacionada con la "Prevención de la gastroenteritis", en la cual participaron 120 funcionarios.

El 12 y 18 de diciembre se desarrolló la campaña "Círculo Saludable", la cual incluyó electrocardiograma, valoración cardiovascular e índice de masa muscular, con la participación de 30 funcionarios.

El 23 y 24 de enero se desarrolló la Campaña de Donación de Sangre con el apoyo de la Cruz Roja Colombiana, en la cual participaron un total de 103 servidores, 90 funcionarios donaron sangre y 13 funcionarios fueron diferidos temporales.

El 30 y 31 de enero se llevó a cabo la Campaña de Tamizaje de Seno, con la participación de 40 funcionarias.

El 13 y 14 de febrero, se llevó a cabo la campaña de Piel Radiante y sin Imperfecciones, con la participación de 42 funcionarios.

El 19 y 20 de febrero, se desarrolló la campaña de Optometría, participando 36 servidores.



El 21 de febrero de 2019, se realiza la campaña de Densitometría (medición de calcio en los huesos), con la participación de 28 funcionarios.

Actividades realizadas durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2018, y el 28 de febrero de 2019.

A corte 25 de febrero, se han desarrollado las siguientes actividades:

El 19 de noviembre se llevó a cabo la videoconferencia sobre diabetes con la participación de 8 funcionarios.

El 22 de enero se realizó Sensibilización para Donación de Sangre, con la participación de 207 funcionarios.

El 7 de diciembre se realizó la actividad denominada "Toma una break para charlar media hora sobre riesgos cardiovasculares".

1.1.2.8 Programa de preparación para la jubilación y pensionados

Durante el mes de enero de 2019 se realizó la planeación y programación de las actividades del programa a llevar a cabo en esta vigencia.

1.1.2.9 Programa de responsabilidad social

En el mes de noviembre de 2018 se realizaron 2 entrevistas de madres cabeza de familia y el 14 de febrero del año en curso se realizó una entrevista de posibles madres cabeza de familia.

1.1.2.10 Programa de fortalecimiento del plan integral de bienestar a nivel territorial.

En atención a lo dispuesto en la Resolución 574 del 1 de noviembre de 2017, en el mes de agosto de 2018, se solicitaron a nivel territorial las propuestas del Plan Integral de Bienestar Social para la vigencia 2019. A 30 de septiembre, como lo exige la mencionada Resolución, se recibieron 29 propuestas, para revisión y aprobación final por parte de la Secretaría General.

De igual manera durante el periodo objeto de análisis, se realizó el seguimiento de las actividades de Bienestar desarrolladas en los meses noviembre y diciembre de 2018 y enero de 2019 en las Procuradurías Regionales de la siguiente forma:



En el mes de noviembre se programaron 90 actividades de bienestar y se ejecutaron 16, que corresponde a un porcentaje de ejecución del 27% de las mismas.

Para el mes de diciembre de 2018, se programaron actividades en las Regionales de: Antioquia, Arauca, Atlántico, Bolívar, Cauca, Caquetá, Cesar, Córdoba, Guainía, Guaviare, Huila, Nariño, Putumayo, Quindío, Risaralda, San Andrés, Santander, Valle del Cauca, Vaupés y Vichada. La Regional de Amazonas no tenía actividades programadas, pero llevo a cabo 2.

De 91 actividades de Bienestar programadas en diciembre, se desarrollaron 41, con un porcentaje de cumplimiento del 45%.

En el mes de enero de 2019, se programaron 56 actividades de Bienestar a Nivel Territorial y se ejecutaron sólo 6, para un porcentaje de eficacia en la cobertura de los programas de Bienestar a nivel territorial del 11%.

1.1.2.11 Promoción de servicios y actividades de posicionamiento. En el mes de febrero de 2019, se realizó la reunión anual en la cual se dieron los lineamientos de requisitos, trámites y horarios al interior de la Procuraduría, el 13 de febrero con las entidades de salud, EPS y medicina pre pagada; y, el 14 de febrero con las entidades financieras, cooperativas y fondos de ahorro.

Durante el cuatrimestre noviembre 2018-febrero 2019, se realizaron en el Centro de Atención al servidor actividades de posicionamiento y promoción de servicios de entidades financieras y de servicios de salud, entre las que se encuentran, Bancos de Occidente, Davivienda, Pichincha; Fondo Nacional Del Ahorro; Coopfiscalía; Comultrasan; Medplus; Emermédica; EMI, entre otros.

Así mismo, durante los meses de noviembre de 2018 a febrero de 2019 se llevó a cabo la Feria de Servicios con el fin de ofrecer a los funcionarios productos y servicios de calidad. Los días 26 y 27 de noviembre; 29 y 30 de enero; y, 26 y 27 de febrero.

1.1.2.12 Programa orientación psicológica “estar-bien” Creado mediante Resolución N° 809 del 12 de diciembre de 2018, cuyo objetivo consiste en orientar y apoyar a los funcionarios de la Entidad brindándoles herramientas que les permitan afrontar de manera asertiva circunstancias de tipo personal o familiar susceptibles de influir de forma negativa en su bienestar integral. Beneficiarios: servidores de la PGN

En el marco del proyecto ESTAR-BIEN se desarrollarán las siguientes acciones:



1. Orientación psicológica individual
2. Fortalecimiento habilidades para manejo asertivo en situaciones difíciles en contexto familiar o personal
3. Promover el cuidado de la salud mental y el bienestar físico, a partir del trabajo interdisciplinario con el programa de deportes.
4. Psicoeducación grupal en temas relacionados con desarrollo humano y bienestar psicológico.
5. Fomentar el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

Las acciones que desarrollara este programa son de carácter preventivo con el propósito de mejorar la calidad de vida, el bienestar personal y familiar, la generación de cambios y el logro de objetivos relacionados con la salud mental, todo lo cual redundara en los niveles de satisfacción, motivación, productividad y clima laboral.

1.1.2.13 Otras actividades de bienestar.

Uso de bicicleta como medio de Transporte - Resolución 528 del 13 de octubre de 2017. Durante el último bimestre de 2018, se beneficiaron, con el medio día libre remunerado al cumplir los 30 días estipulados usando la bicicleta como medio de transporte, 16 funcionarios.

Rifa de boletas para entradas a partido futbol. El 9 de noviembre de 2018, la Secretaría General entregó para rifar al Grupo de Bienestar, 10 entradas dobles para el partido de La Equidad Vs. América que se jugó el sábado 10 de noviembre en la ciudad de Bogotá; se recibieron 81 inscripciones. En presencia de 2 delegados del sindicato, se llevó a cabo el sorteo y se publicaron por internet los ganadores.

Celebración del día de la familia y fin de año. El 30 de noviembre se realizó la celebración del día de la familia y fin de año en el Parque Mundo Aventura, con la participación de 547 funcionarios y 1.074 familiares.

Actividad “helado con el procurador”. El Despacho del Procurador General de la Nación, solicitó seleccionar un grupo de 25 niños y niñas, escogidos del listado de asistencia al día de los niños, quienes compartieron el 7 de diciembre de 2018, un espacio y un helado con el señor Procurador General de la Nación.

Actividad de integración para los funcionarios y sus familiares de las procuradurías provinciales y judiciales de Cundinamarca. El 14 de diciembre de 2018, se llevó a cabo la actividad en el Centro Vacacional de Cafam Melgar,



con la participación de 40 funcionarios con sus familiares, para un total de 100 inscritos.

Novena de aguinaldos y concurso de pesebres. El 20 de Diciembre de 2018, en coordinación con el Despacho del Señor Procurador, se desarrolló la novena de aguinaldos en el auditorio Antonio Nariño, de la torre A, con la participación de 400 funcionarios. Se realizó la premiación de los 3 mejores pesebres a nivel central y 3 a nivel regional.

Sala amiga de la familia lactante en la PGN. Se implementó por Resolución 050 del 1 de febrero de 2018, con el fin de formar a mujeres gestantes y madres lactantes para asegurar la extracción y conservación de la leche materna. Durante este período se beneficiaron 7 madres de la sala de lactancia

Centro de cuidado infantil “PROCUNA”. Se implementa a partir de la encuesta para evaluar la intención y posible población beneficiada la actividad “Centro de Cuidado Infantil PROCUNA” –CCI PROCUNA–, la cual hace parte del programa Salario Emocional, como una estrategia de bienestar para los servidores de la Entidad y sus familias con hijos desde los 4 meses hasta 3 años.

En el mes de noviembre de 2018 se crea el CCI “PROCUNA”, para el bienestar de los servidores de la Entidad, generando condiciones para el cuidado y estimulación de los hijos entre los 4 meses y los tres años. La estrategia del cuidado infantil, está orientada a mitigar el riesgo psicosocial en aquellos trabajadores a quienes el cuidado de sus hijos genera estrés y dificultades en la administración de su tiempo, favoreciendo así su productividad y salud mental, además de contribuir a mejorar la relación familiar al fortalecer el vínculo de las madres y padres durante el periodo de la lactancia y propender por el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores.

En diciembre se llevaron a cabo varias reuniones para la coordinación de actividades relacionadas con el Centro de Cuidado Infantil “PROCUNA”, con el apoyo del grupo Seguridad y Salud en el Trabajo, Secretaria General y la División Administrativa. Durante este mes se desarrolló la campaña de expectativa e inscripción al Centro de Cuidado Infantil “PROCUNA”, lográndose la inscripción de 24 niños.

En cuanto a infraestructura e inventarios del Centro, se han verificado los elementos asignados e instalaciones para que cumplan con las características para el servicio a los menores y sus familias.

El 14 de enero del año en curso, se inauguró oficialmente el Centro de Cuidado Infantil “PROCUNA”, con una capacidad para 30 niños ente los 4 meses y los 3



años de edad, con el apoyo de la compañía de seguros JLT, la Caja de Compensación Cafam y la aseguradora de riesgos laborales Positiva.

Del 8 al 25 de enero, se realizaron las inscripciones al Centro de Cuidado Infantil "PROCUNA". El 1 de febrero de 2019, se da la bienvenida a los niños y se inician actividades en el CCI "PROCUNA".

1.1.2.13 Evaluación del desempeño. La calificación de servicios en la PGN se encuentra normada en el capítulo IV del Decreto Ley 262 de 2000 en cuyo artículo 226 se define como un instrumento para valorar la gestión que tiene por objetivo el mejoramiento y desarrollo de las condiciones personales y laborales de los empleados de carrera y la verificación del cumplimiento de las funciones por parte de los servidores en periodo de prueba o inscritos en carrera.

La Oficina de Selección y Carrera administra el sistema de calificación de servicios para los funcionarios inscritos en carrera administrativa y en periodo de prueba de la Entidad. Para la anualidad 2017-2018 que comprende el periodo entre el 1 de abril de 2017 y el 30 de mayo de 2018, durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2018 y el 28 de febrero de 2019 se gestionó el 18.39% de calificaciones, alcanzando una gestión total del 95.66%.

El equipo de calificación de servicios de la Oficina de Selección y Carrera, envió comunicaciones permanentes a evaluadores y evaluados solicitando las calificaciones pendientes, con el fin de obtener el 100% de calificaciones gestionadas.

1.1.2.14 Subproceso de selección de empleados de carrera.

Como parte de la mejora continua de la Entidad, la Oficina de Planeación adelantó un proceso contractual para la revisión de la documentación de los diferentes procesos y su actualización a los requisitos de norma ISO 9001:2015. En este contexto, la Oficina de Selección y Carrera revisó y actualizó la documentación del subproceso de selección de empleados de carrera, la cual fue aprobada el 16 de noviembre de 2018 y se encuentra disponible en la página web de la Procuraduría.

En relación a los dos concursos de méritos adelantados, las actividades desarrolladas durante el periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2018 y el 25 de febrero de 2019, corresponden a:



Concurso de Procuradores Judiciales I y II. Se realizaron seis (6) inscripciones en el Registro Único de Carrera (RUC) para un total acumulado a la fecha, de 672 procuradores judiciales I y II en carrera administrativa.

Concurso de empleos de carrera. De las tres fases de agotamiento de las listas de elegibles desarrolladas a la fecha, se han efectuado 1293 nombramientos y se han posesionado 709 servidores. Es así como de los 739 cargos ofertados en el concurso de empleos de carrera se ha agotado un 96% (709).

En la última fase de agotamiento de lista de elegibles se nombraron 417 participantes de los cuales se posesionaron 205 y se encuentran 200 revocatorias en trámite.

Provisión. Dentro del concurso adelantado por la Entidad en el año 2015 para proveer setecientos treinta y nueve (739) cargos de la planta de personal a través de 114 convocatorias, en cumplimiento de la normatividad aplicable al proceso, a la fecha se han llevado a cabo tres fases de agotamiento de las listas de elegibles, en las cuales se han nombrado 1293 participantes de los cuales se han posesionado 709 y se han tramitado revocatorias de aquellos participantes que: i) no aceptaron el nombramiento; ii) guardaron silencio; o iii) no tomaron posesión del cargo.

El señor Procurador General, mediante la Resolución número 744 del 6 de noviembre de 2018, creó el Grupo de Trabajo para el agotamiento de la lista de elegibles del concurso de méritos de las convocatorias 015 a 128 de 2015. Este Grupo se ha reunido en 5 sesiones en las cuales estudió uno a uno los casos, revisando las causales invocadas por los participantes frente a la no aceptación y no posesión en los términos establecidos en el Decreto Ley 262 de 2000.

COMPONENTE DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

1.2.1 Elemento: Planes, Programas y Proyectos

Los planes, programas y proyectos, así como la misión, visión y objetivos forman parte de la Planeación Estratégica de la PGN.

La misión y la visión institucionales han sido reformuladas recientemente y socializadas a los funcionarios y se encuentran publicadas en el sitio web de la Entidad link <https://www.procuraduria.gov.co/portal/Mision-y-Vision.page>



Misión. «La Procuraduría General de la Nación construye convivencia, salvaguarda el ordenamiento jurídico, representa a la sociedad y vigila la garantía de los derechos, el cumplimiento de los deberes y el desempeño íntegro de quienes ejercen funciones públicas, preservando el proyecto común expresado en la Constitución Política; para producir resultados de valor social en su acción preventiva, ejercer una actuación disciplinaria justa y oportuna y una intervención judicial relevante y eficiente, orientadas a profundizar la democracia y lograr inclusión social, con enfoque territorial y diferencial».

Visión. «En el 2020 la Procuraduría General de la Nación será valorada, nacional e internacionalmente, por su liderazgo y logros en la convivencia y la paz, la efectividad de los derechos de las personas, el rescate de la ética y la confianza en la función pública. Será una organización con gobierno corporativo, con servidores comprometidos, articulada con su entorno y fortalecida técnica y estructuralmente, capaz de actuar con determinación para combatir la corrupción y la gestión indebida de lo público, así como para prevenir, reparar y sancionar la vulneración de los derechos y realizar justicia, fortaleciendo las instituciones, la participación y la cultura de la legalidad en los territorios».

Plan Estratégico Institucional –PEI- El Plan Estratégico Institucional 2017-2021 “Por una Procuraduría Ciudadana” fue adoptado mediante Resolución 516 del 6 de octubre de 2017. Tiene como objetivo general el de “Recuperar la confianza y fortalecer las capacidades del Estado, la Procuraduría General de la Nación y la sociedad civil, para identificar, prevenir, intervenir, sancionar y no tolerar la corrupción y la mala administración (gestión indebida de lo público) y garantizar derechos, cumplir deberes y salvaguardar el ordenamiento jurídico.”. El mencionado Plan fue socializado entre los diferentes grupos de trabajo de la entidad y se encuentra publicado en el sitio web de la misma en el link https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/info_gel_archivos/3/37_PEI-PGN-v1.pdf

Durante el periodo noviembre de 2018 a febrero de 2019 se adelantaron las siguientes acciones:

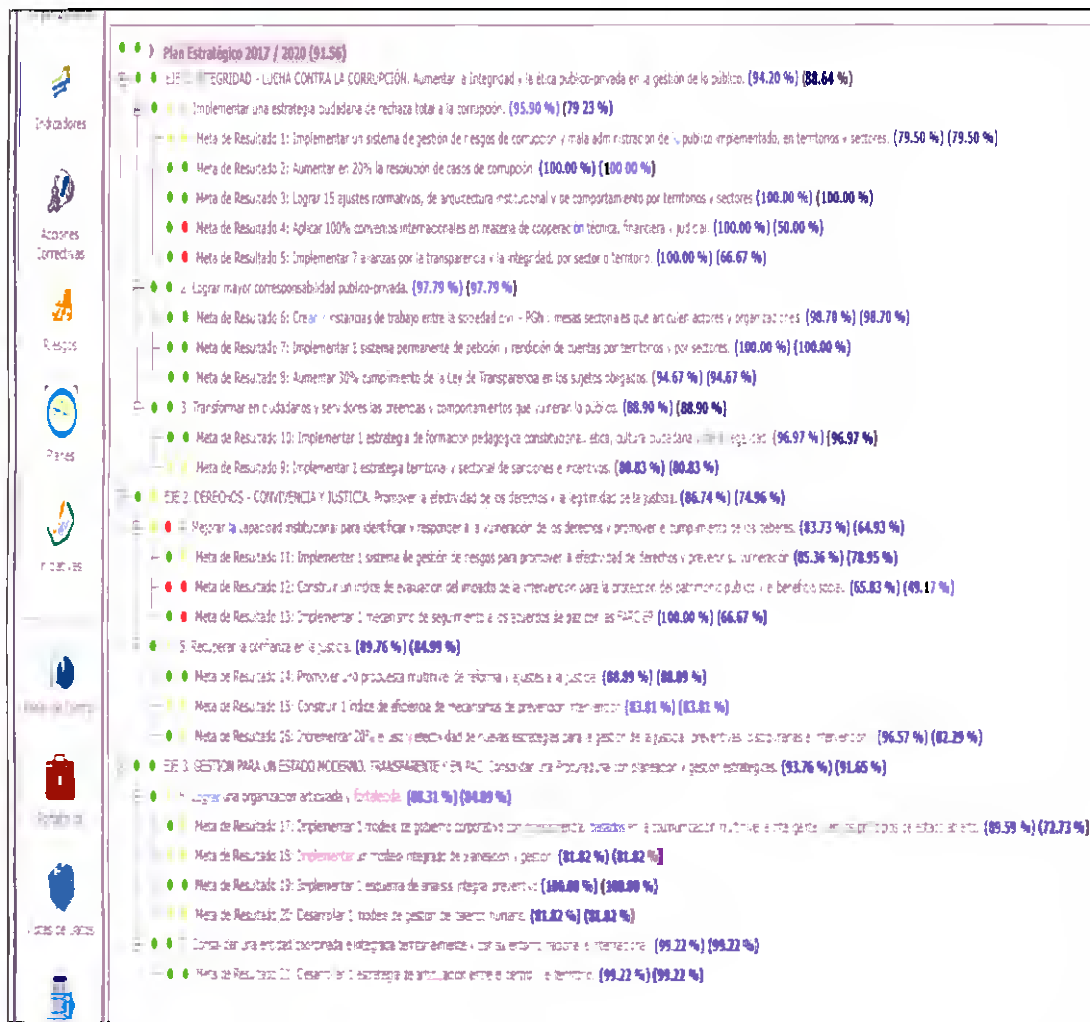
- Se realizó el cálculo de avance del PEI para la vigencia 2018.
- Se monitoreó a cada dependencia de la Entidad para que alcanzará los mayores valores de ejecución en sus proyectos formulados.
- Se inició el proceso de revisión de los proyectos formulados para la vigencia 2019.
- Se vincularon al PEI los proyectos del Programa de Fortalecimiento Institucional.



- Se monitorearon los proyectos formulados por cada dependencia de la Entidad, para verificar los niveles de avance de cada uno de los proyectos formulados.
- A 31 de diciembre de 2018 se realizó el cálculo del PEI, en cuanto al porcentaje de avance del periodo 2018, alcanzándose un 91.56% de ejecución.

1.2.1.1 Cumplimiento del PEI 2018

El siguiente esquema nos muestra el cumplimiento del plan estratégico Institucional en la vigencia 2018, por cada una de las metas definidas, el cual alcanzó un porcentaje de cumplimiento del 91.56%



Fuente: Sistema Strategos Advance Procuraduría General de la Nación. Oficina de Planeación OPLA No. 047
 19 Oficina de Control Interno Ext 10904
 controlinterno@procuraduria.gov.co
 Carrera 5° No 15-80 piso 9° PBX 5878750 – www.procuraduria.gov.co



1.2.1.2 Proyectos Estratégicos

En los siguientes cuadros es posible apreciar los niveles de avance de cada uno de los Proyectos formulados que contribuyeron al cumplimiento del PEI:

PREVENTIVAS		
DEPENDENCIA	NOMBRE DEL PROYECTO	AVANCE
Delegada para la defensa de los derechos de la infancia, la adolescencia y la familia.	Vigilancia Superior a la gestión pública territorial de las administraciones 2016-2019, frente a la garantía de los derechos de la Infancia, la Adolescencia y la juventud, en el marco del proceso de rendición pública de cuentas territorial 2019	8.8%
Delegada para la defensa de los derechos de la infancia, la adolescencia y la familia.	Vigilancia Superior a la gestión y funcionamiento de las Comisarias de Familia y a las Defensorías de Familia a nivel nacional, en el marco del derecho al acceso a la justicia familiar	20%
Delegada para la defensa de los derechos de la infancia, la adolescencia y la familia.	Vigilancia Superior a la implementación de las medidas y sanciones privativas de la libertad impuestas a los adolescentes en conflicto con la ley penal para garantizar el cumplimiento de sus fines protectores, educativos y restaurativos	30%
Delegada para la defensa de los derechos de la infancia, la adolescencia y la familia.	Vigilancia Superior al funcionamiento del Programa de Alimentación Escolar (PAE)	45%
Para la Descentralización y entidades territoriales	Acciones de cambio por el planeta	56.6%
	Articulación y seguimiento territorial	42%
Para la Paz y Derechos de las Víctimas	Fortalecimiento institucional para el control y seguimiento a las políticas públicas en materia de justicia transicional	50%
Para la Paz y Derechos de las Víctimas	Seguimiento a la implementación del Punto 4 del Acuerdo Final	33.33%
Para la Paz y Derechos de las Víctimas	Verificación y seguimiento a la efectividad del Tablero PAT en municipios del departamento de Cundinamarca y el Distrito Capital de Bogotá.	0.83%



INTERVENCIÓN		
DEPENDENCIA	NOMBRE DEL PROYECTO	AVANCE
Ministerio Público en asuntos Penales	Acceso a la Justicia de las Víctimas de Violencia de Género	22.5%
Ministerio Público en asuntos Penales	Lucha contra la privación injusta de la libertad por error judicial	12.5%

REGIONALES		
DEPENDENCIA	NOMBRE DEL PROYECTO	AVANCE
Caldas	Audiencias ciudadanas	9.2%
Caquetá	La ética del servidor público	70%
Cauca	Fortalecimiento a la red interinstitucional de apoyo a veedurías ciudadanas	20%
Guajira	Charlas a los estudiantes de los grados 10 y 11 de las instituciones educativas Distrito de Riohacha, sobre los valores de honestidad, transparencia y responsabilidad	50%
Guaviare	Fortalecimiento del sistema de selección de cargo.	45%
Nariño	Asesorar a nivel regional la creación e implementación de la Oficina de Control Interno Disciplinario en las Dependencias Departamentales y Verificar la implementación del Código General Disciplinario (luego de entrar en vigencia)	67%
Valle	Mejorar la oportunidad y calidad en la atención al usuario	41.2%
Vaupés	Seguimiento al servicio educativo en el departamento del Vaupés	66%
Vichada	Seguimiento al funcionamiento del hogar de paso para niños, niñas y adolescentes sin protección en las calles de Puerto Carreño.	45%



PROVINCIALES		
DEPENDENCIA	NOMBRE DEL PROYECTO	AVANCE
Amagá		No Presentó
Andes	Seguimiento al trámite Disciplinario que se efectúa en las personerías y en las Oficinas de Control Interno de las Alcaldías y de las entidades descentralizadas de nuestra jurisdicción	25%
Apartado	Seguimiento a la Contratación del municipio de Necoclí -2018	50%
Buga	Fortalecimiento en la adecuada aplicación de la Ley 1801 de 2016, por parte de las Autoridades de Policía del Municipio de Guadalajara de Buga	20%
Cartago	Revisión del POT de Cartago valle con el objeto de establecer las zonas para el funcionamiento de establecimientos de expendio de bebidas embriagantes.	40%
Garzón	Cumplimiento de la ley 1712 de 2014 o ley de transparencia en las entidades de nuestra jurisdicción	66.67%
Girardot	Recuperación Embarcadero Turístico	40%
Popayán	Socialización de los derechos de las víctimas del conflicto desde la perspectiva de la Procuraduría General de la Nación, en los municipios de la jurisdicción de la Provincial de Popayán.	8.33%
Puerto Berrio	Seguimiento al Programa de Alimentación Escolar PAE en el municipio de Puerto Berrio - Antioquia	50%
Santander de Quilichao	Fortalecimiento en materia disciplinaria de las Oficinas de Control Interno Disciplinario y Personerías Municipales del Norte del Cauca	16.66%
Valledupar	Eliminación de barrera para los niños con capacidades diferentes	57.5%

VICEPROCURADURIA		
DEPENDENCIA	NOMBRE DEL PROYECTO	AVANCE
División de Documentación	Fortalecimiento del proceso de gestión documental PGN	15%

MPK



SECRETARIA GENERAL		
DEPENDENCIA	NOMBRE DEL PROYECTO	AVANCE
Secretaria General	Implementación y paqueteo del sistema de código de barras	25%

Dentro de las acciones de mejora implementadas con ocasión del bajo porcentaje de ejecución de alguno o algunos de los planes, programas y proyectos, orientadas a disminuir la brecha entre lo ejecutado y lo planeado, se encuentran:

Para las dependencias que no formularon proyectos:

- Se les requirió que dieran cumplimiento a las Resoluciones 278 de 2007 y 084 de 2012, en cuanto a la obligación de formular proyectos que apalancaran el PEI.

Para las dependencias que formularon proyectos, pero no realizaron ningún avance o su ejecución fue muy baja:

- Se les informó que su calificación se vería afectada en el cuadro consolidado que elabora la Oficina de Planeación, respecto de la gestión realizada por cada dependencia de la Entidad, en cuanto al cumplimiento de metas y apalancamiento del PEI

1.2.2 Elemento: Modelo de Operación por Procesos

El Modelo de Operación en la Procuraduría General de la Nación es el estándar organizacional que soporta la operación de la Entidad pública, integrando los elementos necesarios para el cumplimiento de su función y de su misión.

Para el periodo solicitado, la Oficina de Planeación, a través de una consultoría culminó el proceso de modificación y actualización de la documentación asociada a los Procesos del Sistema de Gestión de Calidad la cual dio como resultado:

50 funcionarios capacitados en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-.



15 funcionarios capacitados por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP- en Sistemas Integrados de Gestión

5 Regionales sensibilizadas en temas de calidad por funcionarios de Planeación

Diagnóstico de la situación de los procesos que ha permitido orientar la planeación para el mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad

Capacitación a 85 servidores de la sede central en: Fundamentos del Sistema de Gestión de Calidad y Sensibilización de cambios de la norma; Formación de auditores internos; Gestión del Conocimiento, Gestión del Riesgo.

690 servidores de la 32 Regionales, sensibilizados en la actualización del Sistema de Gestión de la Calidad –SGC- de la Procuraduría general de la Nación.

Creación de un nuevo Mapa de Procesos, donde se visibiliza el Proceso de Atención al Ciudadano, es decir, que ahora se tienen 19 Procesos

El Subproceso de Conciliación Extrajudicial en materia Civil y Comercial pasó del Proceso de Intervención al Preventivo.

El Proceso Disciplinario desde el 2001, no se actualizaba, pasó de tener 6 subprocesos a 3, incluyendo la creación del Subproceso de Investigación Técnico-Científica

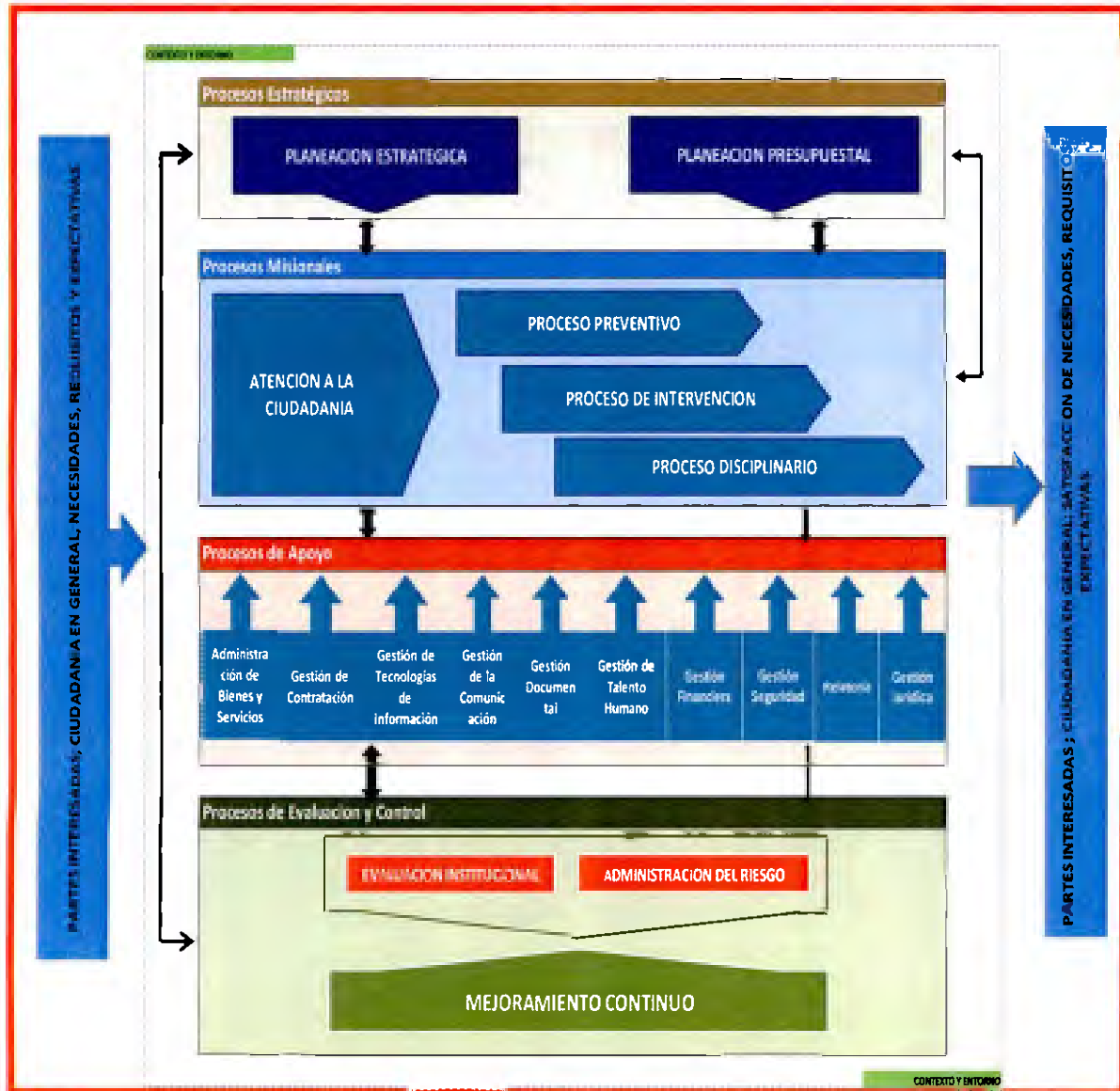
En el Proceso de Intervención se crea el Subproceso de Intervención ante la Jurisdicción Especial para la Paz –JEP-.

La información del Sistema de Gestión de Calidad se puede consultar en el siguiente link: https://www.procuraduria.gov.co/portal/Mapa-de-procesos-component.page?action=consultar_mapaProceso&keycontent=481#postfind

HPM



MAPA DE PROCESOS PGN



Fuente: Oficina de Planeación de la Procuraduría General de la Nación



CADENA DE VALOR POR PROCESOS PGN



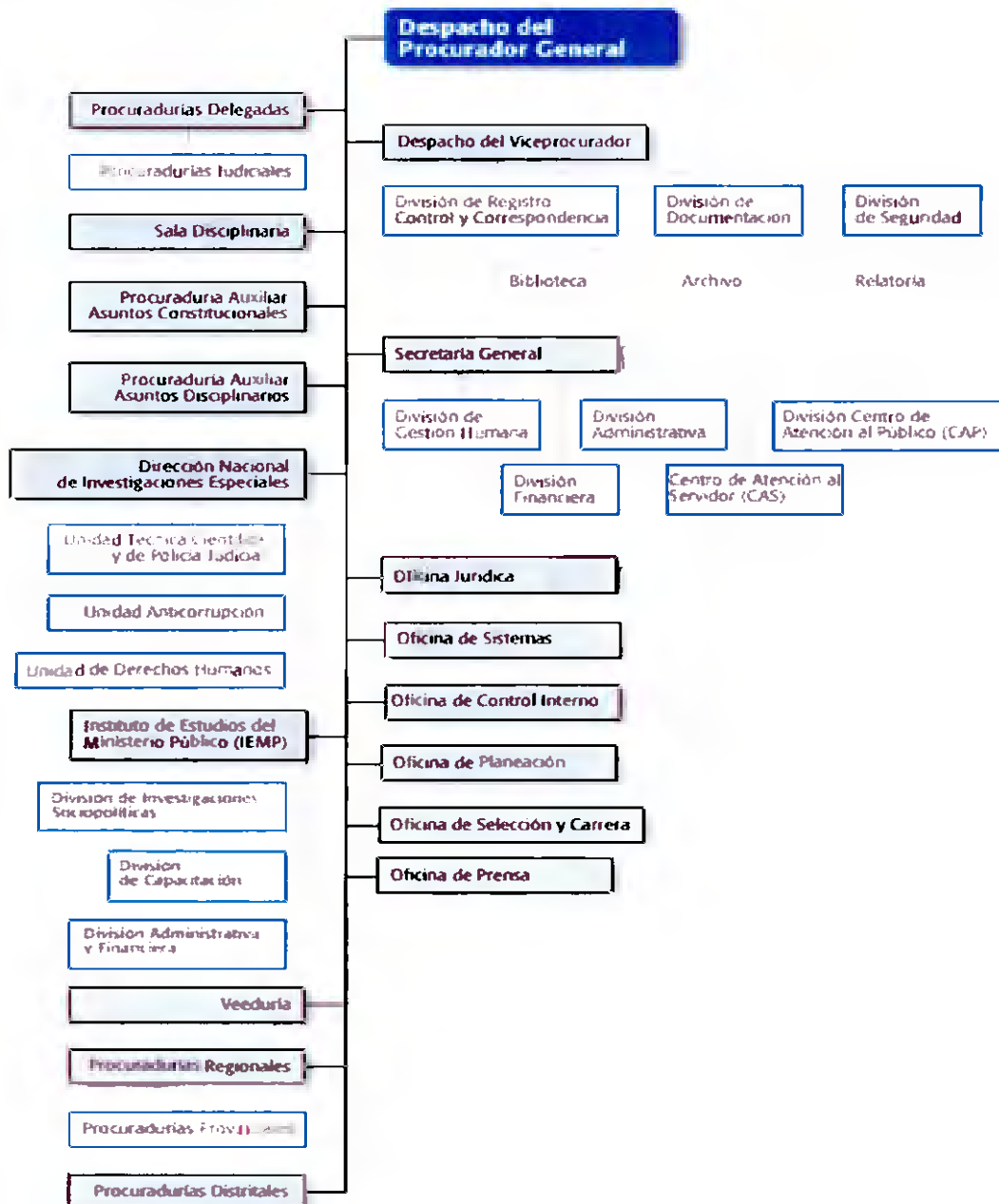
Fuente: Oficina de Planeación de la Procuraduría General de la Nación

MAN



1.2.3 Elemento: Estructura Organizacional.

Atendiendo lo establecido en el Artículo 2 del Decreto 262 de 2000, para el cumplimiento de las funciones constitucionales y legales, la PGN tiene la siguiente Estructura Orgánica:



27 Oficina de Control Interno Ext.10904

controlinterno@procuraduria.gov.co

Carrera 5° No 15-80 piso 9° PBX: 5878750 www.procuraduria.gov.co



La estructura de la PGN tiene dos niveles: el nivel central y el nivel territorial, en cabeza de ambos está el Procurador General de la Nación como supremo director o jefe superior del Ministerio Público

En el nivel central se encuentran además del Despacho del Señor Procurador General de la Nación y del Viceprocurador, entre otros, las procuradurías delegadas las cuales ejercen funciones preventivas y de control de gestión, disciplinarias, de protección y defensa de los derechos humanos y de intervención ante las autoridades administrativas y judiciales, de conformidad con la Constitución Política y en la Ley.

Además de las funciones señaladas, los procuradores delegados o sus respectivas Dependencias, cumplen funciones de asesoría y apoyo al Procurador General cuando éste lo determine.

Los procuradores delegados dependen directamente del Procurador General.

Por su parte las procuradurías judiciales funcionan en todo el país, podemos sumar entre penales, agrarias, de familia, administrativas y civiles más de 500. Estas hacen parte del nivel central y dependen jerárquicamente de sus respectivas procuradurías delegadas.

El nivel territorial se constituye en una de las fortalezas de la Procuraduría General de la Nación, porque le permite tener presencia en todo el territorio nacional, a través de las treinta y dos (32) Procuradurías Regionales, cincuenta y dos (52) Procuradurías Provinciales y dos (2) Procuradurías Distritales.

Es así como en la estructura organizacional de la Procuraduría General de la Nación se establecen claramente los niveles de autoridad y de responsabilidad.

Sobre la actualización a la norma ISO 9001:2015, no se proponen cambios en la estructura organizacional ya que la que se identificó en la evaluación inicial cumple con los requisitos de la norma citada.

Durante el periodo de noviembre 2018 a febrero 2019, a la estructura organizacional de la Procuraduría General de la Nación se le realizaron los siguientes cambios:

- En enero de 2019, se implementó la estructura para la Jurisdicción Especial para la Paz –JEP-, creada mediante Decreto 1511 de 2018, así:



1. Procuraduría Delegada con funciones de coordinación de intervención para la jurisdicción especial para la paz.
2. Procuraduría Primera Delegada con funciones de intervención para la jurisdicción especial para la paz
3. Procuraduría Segunda Delegada con funciones de intervención para jurisdicción especial para la paz.
4. Procuraduría Tercera Delegada con funciones de intervención para la jurisdicción especial para la paz
5. Procuraduría Delegada para el Seguimiento al Acuerdo de Paz.

La planta de Personal con cargos de carácter transitorio creada mediante Decreto 1512 de 2018, el Procurador General de la Nación la distribuyó mediante Resolución 207 de 2019. El Manual de Funciones para la Planta de la JEP, se adoptó mediante Resolución 209 de 2019.

- Mediante Resolución 255 de 2019, se modifica la Procuraduría Segunda Delegada para la Casación Penal, quedando como la Procuraduría Segunda Delegada para la Moralidad Pública.
- Mediante Resolución 256 de 2019, la Procuraduría Delegada para la Paz y la Protección de los Derechos de las Víctimas se identificará como la Procuraduría Delegada para la Vigilancia Administrativa, Asuntos Sociales y Paz.

1.2.4 Elemento: Indicadores de Gestión

La Procuraduría General de la Nación expidió la Resolución 085 de 2012, por medio de la cual se adopta el Sistema de Indicadores de Gestión SIG de los Procesos misionales de la Entidad, con el fin de contar con medidas eficaces y eficientes para la gestión de los Procesos Misionales de la Procuraduría General de la Nación con el propósito de: evaluar y gestionar el desempeño y tomar las decisiones relacionadas con una mejor asignación de recursos humanos y organizacionales; realizar una efectiva rendición de cuentas a los organismos de control, vigilancia y a la ciudadanía en general; y, disponer de una aproximación empírica a las realidades asociadas con la misión institucional.

Durante el periodo no se realizaron ajustes en los indicadores de las dependencias y se construyeron los indicadores por procesos.

1.2.5 Elemento: Políticas de Operación



Las Políticas de Operación por proceso establecen las guías de acción para la implementación de las estrategias de ejecución de la PGN. Por medio de las Políticas de Operación (resoluciones, manuales, circulares, circulares conjuntas, directivas, oficios y memorandos) se imparten instrucciones o sirven de lineamientos para ejecutar las actividades de las dependencias, para cada uno de los procesos del Sistema de Gestión de Calidad (estratégicos, misionales, de apoyo, y evaluación y control).

Las Políticas de Operación se manejan a través del Aplicativo denominado Sistema de Manejador de Contenido y se actualizan y/o ajustan cada cuatro meses. Las políticas las podemos consultar en el siguiente link: https://www.procuraduria.gov.co/portal/politica_operacion.page

Las políticas institucionales fueron esbozadas en los discursos del Procurador ante el Consejo de Estado y el Senado de la República, comprenden los lineamientos cardinales para la actuación de los servidores en la nueva administración, así como las estrategias para lograr los objetivos trazados en el Plan Estratégico.

Para el periodo 2017-2020 se han definido las siguientes Políticas:

- **Presencia regional y “desbogotización”**

La Procuraduría debe salir de su zona de confort e ir a las zonas de conflicto y de condiciones de miseria: multiplicando las acciones de los procuradores regionales, provinciales o distritales y de los judiciales en todas las especialidades; impulsando la presencia y el contacto de los Personeros Municipales, con las dependencias de control, supervisión o vigilancia; y, articulando el poder ejecutivo, definitivamente de cara a los ciudadanos en todo el territorio colombiano.

- **Derechos humanos inclusión y priorización**

Protección social especial y manejo de riesgos de poblaciones vulnerables. Atención urgente y con reacción inmediata de aquellos en estado de vulnerabilidad: de los pobres, de quienes sufren la desigualdad, de quienes están sometidos a la exclusión, de los niños, de las niñas, de las mujeres y muchos otros grupos marginados.

La protección de los derechos fundamentales (el derecho a la salud y a la seguridad social como prioridad), de los derechos económicos, sociales y



culturales (recursos públicos, medio ambiente, entre otros), así como abordar los temas de las condiciones lamentables de la población carcelaria y de la resocialización penitenciaria.

- **Paz y postconflicto**

Una Procuraduría para la construcción de la paz y el compromiso con el Estado de derecho, a través de la vigilancia del cumplimiento de los Acuerdos de Paz, que proteja los derechos y garantías de las víctimas de la violencia.

- **Corrupción y criminalidad**

La lucha contra la corrupción y la criminalidad con la coordinación, articulación y apoyo entre la Fiscalía, la Contraloría y otros organismos de vigilancia y control u organismos de lucha contra la corrupción. “La corrupción al patrimonio público le hace incluso más daño que la guerra. La ética y la cultura de la legalidad nos sacarán de la patética historia de naufragios presupuestales que agudizan la desigualdad y arrastran a los más pobres al abismo de la exclusión.”

- **Prevención integral**

Una Procuraduría con una función preventiva integral para todos los sistemas, proyectos y políticas públicas (efecto panóptico). Con un sistema integral de prevención que sea capaz de anticiparse, con alertas tempranas, con una dirección estratégica, de acceso simple para el ciudadano que le permita a la gente hacer las denuncias.

Una Procuraduría cuyas funciones estén orientadas más a la prevención, en sus distintos niveles, desde la orientación efectiva al ciudadano, la mitigación en la vulneración de derechos, la restitución de estos y la prevención en estricto sentido.

- **Articulación de organismos de control del Estado, y la Justicia**

Una Procuraduría articuladora con los organismos de control. Activar en forma coordinada y constructiva ese engranaje institucional de los organismos e instancias de control a nivel nacional y local. Trabajando como aliados y no rivales.

Una Procuraduría que en lo judicial sea eficaz, oportuna y con impacto.



La Procuraduría como promotora de los escenarios de reforma que requiere la justicia en Colombia. Colaborará con la "Misión Justicia".

Una Procuraduría fortaleciendo los instrumentos de la justicia local, de la justicia territorial, de la justicia urbana, del acceso a la justicia elemental.

- **Ética y cultura de la legalidad**

En la ética y en dignificación de la política es esencial que la Procuraduría sea un baluarte de comportamiento y compromiso.

Una cultura de legalidad, de respeto por el ordenamiento jurídico para cumplir los propósitos constitucionales fundamentales de la Carta de 1991 y la ley con la colaboración ponderada y técnica al Congreso, al poder judicial y al ejecutivo a nivel nacional y regional.

- **Consejo Asesor de la Sociedad Civil**

Convocar organizaciones de mujeres, de víctimas, de adultos mayores, a las personas con discapacidad, indígenas, afrocolombianos, de las inmensas minorías excluidas de este país, a que sean parte de un Consejo Asesor de la Sociedad Civil que presidirá el Procurador y que pueda llevar su voz con fuerza a las diferentes Ramas del Poder Público, y así articular el interés general de la sociedad.

- **Globalización e internacionalización**

Una Procuraduría con dimensión global e internacional que acuda a las instituciones mundiales probadas en los conflictos, en la productividad y en los servicios sociales. Una Entidad que asuma retos ante la globalización, la cooperación internacional, y con las mejores prácticas internacionales.

- **Gerencia probidad y liderazgo de la PGN**

Una Procuraduría moderna y sistematizada, más cohesionada con una política pública de largo plazo (en fases), que tenga como marco de acción un plan estratégico y su seguimiento.

Un sistema nacional de gobierno abierto, con seguimiento técnico, con indicadores de rendición de cuentas transparente, que promueve la participación de la ciudadanía, de las nuevas generaciones; y el control social de las



organizaciones y ciudadanos. Procuradores íntegros, probos, no necesariamente héroes, que enaltezcan el cumplimiento de su deber. Una cultura de compromiso y liderazgo institucional.

En el marco de la actualización del Sistema de Gestión de la Calidad que actualmente se está llevando a cabo en la Entidad, cuando se hace referencia a las Políticas de Operación, se entiende lo solicitado por el Modelo estándar de Control Interno para el Estado Colombiano –MECI-, considerado como aquellas directrices que aplican a nivel de proceso o procedimiento que se deben ejecutar o cumplir antes o durante el desarrollo de las actividades con el fin de evitar re-procesos dentro de la ejecución.

Para el caso de la actualización del Sistema, se han denominado dentro de los procedimientos como "Consideraciones generales" y esto ya quedó definido e incorporado dentro del nuevo formato de procedimiento aprobado. A estas consideraciones generales se les están haciendo los ajustes, de tal manera que el producto final que será entregado en la última semana de noviembre.

1.3 COMPONENTE DE ADMINISTRACION DEL RIESGO

1.3.1 Elemento: Políticas de Administración del Riesgo

La política de administración del riesgo determina los principios básicos y el marco general de actuación para el control y la gestión de los riesgos de toda naturaleza a los que se enfrenta la PGN.

Elemento	Actividad	Producto	Responsable
Política de administración de Riesgos de Gestión y Corrupción y seguridad digital	Diseño de una política de riesgos para la PGN, para la adopción de esta política en el manejo de los riesgos	Proyecto de Resolución para la Firma de Procurador General de la Nación	Oficina de Planeación
	Divulgación del mapa de riesgo de gestión corrupción seguridad digital y sus policias	Diseño de Instrumentación herramientas, eventos para socialización el mapa de riesgos en la PGN	Oficina de Planeación

Fuente Oficina de Planeación. Oficio OPLA No. 047 del 26 de febrero de 2019

La Oficina de Planeación viene adelantado un proyecto de resolución que esté acorde con el orden jurídico en materia de administración de riesgos ya que las resoluciones actuales 256 de 18 septiembre 2006 (Plan de manejo de riesgos de la PGN), y 429 del 30 de Noviembre del 2005 (Adopta el mapa de riesgos) no están vigentes con las nuevas Leyes, Decretos y Resoluciones que han sido expedidas sobre la materia.



Con la expedición de la nueva resolución se pretende solucionar los vacíos jurídicos que hay. Establecerá la nueva política de la administración de riesgos de la PGN, alineada con la planeación estratégica de la Entidad, para garantizar la eficacia de las acciones planteadas frente a los riesgos de corrupción y de gestión (Institucional) identificados. A partir de allí, se realiza un monitoreo a los controles establecidos.

1.3.2 Elementos: Identificación, Análisis y Evaluación del Riesgo

La Oficina de Planeación en cumplimiento de la Ley 1474 del 2000 y sus decretos reglamentarios, viene desarrollando una serie de actividades con relación a los riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital. En octubre del 2018 el Departamento Administrativo de la Función Pública, elaboró, desarrolló y publicó una nueva guía para la administración de los riesgos y diseño de controles en la entidades públicas, donde fusionó la metodología de los riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital.

Identificación de los riesgos: Se determinan las causas fuentes del riesgo y los eventos con base en el análisis de contexto para la Entidad y del proceso, que pueden afectar el logro de los objetivos. Es importante centrarse en los riesgos más significativos para la Entidad relacionados con los objetivos de los procesos y los objetivos institucionales; en el caso de riesgos de corrupción se deben gestionar todos los riesgos, incluyendo los referentes a los trámites y servicios:

Elemento	Actividad	Producto	Responsable
Identificación de Riesgos	Identificación de los factores internos y externos de riesgo gestión corrupción y seguridad digital. A partir de los factores que se definan es posible establecer las causas de los riesgos a identificar.	Matriz de Identificación de condiciones internas o externas que puede generar un riesgo para la PGN	Dependencias de la PGN, y la Oficina de Planeación
	Riesgos identificados por proceso que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos de la PGN	Matriz de identificación de los riesgos por proceso	Dependencias de la PGN, y la Oficina de Planeación

MANZ



Elemento	Actividad	Producto	Responsable
Identificación de Riesgos	Se determinan las características o aspectos esenciales del entorno en el cual opera la Entidad. Se pueden considerar factores	Proyecto Políticos Presentación Sociales y culturales Tecnológicos Ley 1474 de 2011	Dependencias de la PGN, y la Oficina de Planeación
	Se determinan las características o aspectos esenciales del proceso y sus interrelaciones.	Matriz; Objetivo del proceso Alcance del proceso Interrelación con otros procesos. Procedimientos asociados. Responsables del proceso Activos de seguridad digital del proceso	Dependencias de la PGN, y la Oficina de Planeación
Identificación de Riesgos	Se identificó los riesgos de corrupción de acuerdo a la técnica establecida	Matriz; de definición los riesgos	Dependencias de la PGN, y la Oficina de Planeación
	Se identificaron los factores de descripción del riesgo de seguridad digital basados en los 3 criterios en su actividad dentro el proceso	Matriz de Seguridad Digital	Dependencias de la PGN, Y la Oficina de Planeación

Fuente: Oficina de Planeación. Oficio OPLA No. 047 del 26 de febrero de 2019

Valoración de Riesgos; Establecer la probabilidad de ocurrencia del riesgo y el nivel de consecuencia o impacto, con el fin de estimar la zona de riesgo inicial (RIESGO INHERENTE).

Elemento	Actividad	Producto	Responsable
Valoración de los riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital	Elaboración del documento en el cual se analizarán los riesgos frente a los controles existentes para mitigar su impacto o su probabilidad de ocurrencia	Matriz de valoración del riesgo	Dependencias de la PGN y la Oficina de Planeación
	Se deben identificar controles correctivos y preventivos, de acuerdo a cada proceso para mitigar la probabilidad e impacto de los riesgos	Matriz; Análisis de Controles	Dependencias de la PGN y la Oficina de Planeación



Elemento	Actividad	Producto	Responsable
Análisis de los riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital	Se buscó la probabilidad de ocurrencia del riesgo y sus consecuencias o impacto, con el fin de estimar la zona de riesgo inicial (RIESGO INHERENTE).	Matriz de valoración y análisis del riesgo	Dependencias de la PGN y la Oficina de Planeación
	ANÁLISIS DE CAUSAS: se estableció los factores para tenerlos en cuenta al identificar las causas que originan la materialización de los riesgos	Matriz de valoración y análisis del riesgo	Dependencias de la PGN y la Oficina de Planeación
Análisis y Valoración de los riesgos de gestión, corrupción y seguridad digital	Control	Se identificó los controles correctivos y preventivos definidos para cada proceso o actividad para mitigar la probabilidad e impacto de los Riesgo	Dependencias de la PGN y la Oficina de Planeación
	Mapa de riesgos de Gestión, corrupción y seguridad digital	La PGN construye el Mapa de Riesgos Institucional, en el cual se elevan todos los Riesgos que afectan a la Entidad en su conjunto y los riesgos identificados de los procesos Misionales y se incluirán los Riesgos de Corrupción de los que trata la Ley 1474 de 2011	Dependencias de la PGN y la Oficina de Planeación

Fuente: Fuente: Oficina de Planeación, Oficio OPLA No. 047 del 26 de febrero de 2019

Así las cosas la PGN cuenta con el Mapa de Riesgos de Gestión, corrupción y Seguridad Digital vigencia 2019, elaborado de conformidad con lo dispuesto en la Guía suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP–, el cual puede ser consultado en el link <https://www.procuraduria.gov.co/portal/plan-anticorrupcion.page>

Por último y de acuerdo a las Leyes 1474 de 2011, 87 del 1993 y sus decretos reglamentarios para la administración de los riesgos en la PGN en cada proceso, se debe capacitar a cada líder de proceso y a su equipo de trabajo para su conocimiento, divulgación y mitigación. En este marco la Oficina de Planeación ha capacitado un total de 56 dependencias (en los procesos disciplinario, preventivo, intervención, y de apoyo), sumando un total de 332 funcionarios capacitados.

MPS
2



2. MODULO CONTROL DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



2.1. COMPONENTE AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL

2.1.1. Autoevaluación del Control y Gestión.

La Procuraduría General de la Nación mediante Resolución 340 del 20 de octubre de 2014, actualizó y adoptó el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014, estableciendo en su artículo tercero que el autocontrol es la capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados.

Además de lo anterior, la PGN cuenta, entre otros, con un instrumento de autoevaluación de la gestión denominado Reuniones de Análisis Estratégico-RAE, a partir de lo establecido en el Artículo 2 de la Resolución 084 de 2014, la cual establece que las mismas se deben realizar cada trimestre.

Así mismo se cuenta con el sistema de información STRATEGOS, adoptado mediante Resolución 278 de 2007, modificada por la Resolución 084 de 2012, el cual permite llevar a cabo el seguimiento y control del Plan Estratégico Institucional, así como del Plan Operativo Anual.

En virtud de lo anterior, cada una de las dependencias de la Entidad lleva el autocontrol permanente al cumplimiento de sus Planes Operativos Anuales, el cual queda registrado en el Sistema de Información correspondiente y adelanta las acciones tendientes a disminuir la brecha entre lo programado y lo ejecutado.



A parte de eso, la Oficina de Planeación de la Entidad, elabora periódicamente un estudio que contiene el seguimiento a la gestión disciplinaria y preventiva de la PGN, identificando, entre otros aspectos la brecha entre lo programado y lo ejecutado en materia disciplinaria, así como el seguimiento a algunos de los indicadores de la gestión preventiva, obteniendo como consecuencia de ello el ranking de la gestión Misional de las diferentes dependencias de la Entidad, lo que facilita la toma de decisiones por parte de la alta dirección.

De igual manera el Sistema de Información Misional SIM permite identificar las debilidades que se presentan en los controles existentes a efectos de adoptar los correctivos a que haya lugar, orientados a minimizar los riesgos de prescripción y de caducidad, principalmente.

2.2. COMPONENTE AUDITORIA INTERNA

2.2.1. Auditoría interna.

La Oficina de Control Interno es la encargada de llevar a cabo la auditoría interna como evaluación independiente a cada una de las dependencias que hacen parte de la Procuraduría General de la Nación.

Esta evaluación independiente, durante el periodo objeto de análisis, comprendido entre el 1 de noviembre de 2018 y el 28 de febrero de 2019, se llevó a cabo a través de Auditorías de Gestión, Auditorías a los sistemas y tecnologías de información y Auditorías especiales, de conformidad con lo dispuesto en los procedimientos de auditoría correspondientes; así como, de seguimiento a Planes de Mejoramiento y elaboración de los informes establecidos en la normatividad vigente.

Durante el periodo objeto de análisis se adelantaron las auditorías de gestión, de calidad, de seguimiento y aquellas realizadas a los sistemas y tecnologías de información, relacionadas a continuación:

ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN DE TRABAJO DE CAMPO	TOTAL
AUDITORIAS DE GESTIÓN TERRITORIALES- REGIONALES - PROVINCIALES		7
Procuraduría Provincial de Chaparral	Del 19 al 22 de Noviembre	
Procuraduría Provincial de Andes	Del 26 al 30 de Noviembre	
Procuraduría Provincial de Puerto Berrio	Del 19 al 22 de Noviembre	
Procuraduría Regional de Amazonas	Del 3 al 7 de Diciembre	



Procuraduría Provincial de Tunja	Del 3 al 7 de Diciembre	
Procuraduría Provincial de Guateque	Del 10 al 14 de Diciembre	
Procuraduría Provincial de Valle de Aburrá	Del 3 al 7 de Diciembre	
AUDITORIA DE GESTIÓN PROCESO DISCIPLINARIO NIVEL CENTRAL		
Oficina de Veeduría		
AUDITORIAS DE GESTION PROCESO DE INTERVENCIÓN NIVEL CENTRAL		
		1
Procuraduría Segunda Delegada 2 de Casación Penal	Vigencia 2018	Noviembre
AUDITORIAS A LOS SISTEMAS DE INFORMACION		
Auditoría al Sistema de Información SIM		noviembre
AUDITORIAS A TECNOLOGIAS DE INFORMACION		
Auditoría al Firewall	N/A	Diciembre
AUDITORIAS DE SEGUIMIENTO		
		11
Defensa Judicial PGN		Diciembre
Procuraduría Primera Distrital		Diciembre
Procuraduría Segunda Distrital		Diciembre
Registro Control y Correspondencia	N/A	Diciembre
Oficina Jurídica (Coordinación central defensa judicial)		Diciembre
Regional Arauca		Noviembre
Regional Tolima		Diciembre
Provincial Pasto		Noviembre
Procuraduría Regional Cundinamarca		Febrero
Procuraduría Regional Guajira		Febrero
Procuraduría Provincial Sogamoso		Febrero
AUDITORIAS INTERNAS DE CALIDAD		
		2
Auditoría Sistema Gestión de la Calidad Instituto de Estudios del Ministerio Público	Diciembre	Diciembre
Auditoría Proceso de Certificación de Personas IEMP -Norma ISO/IEC 17024	Diciembre	Diciembre
TOTAL AUDITORIAS		24

Dentro de los hallazgos más recurrentes identificados en los procesos de auditoria llevados a cabo por la Oficina de Control Interno a las diferentes Procuradurías Provinciales en el periodo objeto de análisis, se encuentran:

- La alta rotación del titular de la dependencia, en el sentir de los funcionarios, ha impedido darle continuidad a la gestión y, en algunos casos, ha contribuido a la falta de liderazgo y control de las tareas asignadas a cada uno de los operadores, por parte del superior inmediato, lo que se ve reflejado en la baja productividad de algunas de las dependencias.
- Algunos de los funcionarios requieren fortalecer normativa y procedimentalmente temas específicos en derecho disciplinario, contratación estatal, proceso misional preventivo, SIM y SIGDEA, entre otros.
- Se presentan casos de inactividad procesal en algunas de las dependencias auditadas.



- Existe mora en un porcentaje importante de los procesos disciplinarios, los cuales se encuentran en etapa de indagación e investigación.
- En algunas de las dependencias auditadas se hallaron algunas quejas que no fueron evaluadas dentro de los cinco (5) días siguientes a su recibo, término señalado en la Guía Disciplinaria.
- En algunos casos, la información registrada en el sistema SIM no corresponde con la realidad procesal, por cuanto no se han registrado las actuaciones por parte de los operadores disciplinarios.
- Existe mora en la gestión de asuntos preventivos a cargo de algunas dependencias.

Así mismo, durante el periodo comprendido entre los meses de noviembre de 2018 a febrero de 2019, se elaboraron y publicaron, los siguientes 14 informes establecidos como obligatorios en la normatividad vigente:

ACTIVIDAD	PERIODO DEL INFORME	FECHA DE ENTREGA Y/O PUBLICACIÓN
Seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP-	Del 1 de Julio al 30 de septiembre de 2018	Noviembre 2018
Seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público –SIGEP-	Del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2018	Febrero 2019
Informe Pormenorizado del Estado del SIC -Ley 1474 de 2011 –	Del 1 de julio al 31 de octubre de 2018	16 de noviembre de 2018
Informe Austeridad del Gasto Público	Del 1 de julio al 30 de septiembre de 2018	Noviembre 2018
Informe Austeridad del Gasto Público	Del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2018	Diciembre 2018
Seguimiento al Cumplimiento y Avance del Plan de Mejoramiento suscrito con ocasión de la auditoría de la Contraloría General de la República	Del 1 de octubre al 31 de diciembre	10 de enero 2019
Seguimiento art 26 parágrafo único del Decreto 1716 de 2009 (Comité de conciliación: acciones de repetición)	Segundo semestre 2018	Diciembre de 2018
Informe de Seguimiento a la implementación de la normativa en transparencia y acceso a la información. Ley 1712 de 2014	Del 1 de enero a 31 de diciembre de 2018	Noviembre 2018
Informe Anual de Control Interno Contable (Contaduría General)	Vigencia 2018	Febrero 2019
Informe de Seguimiento Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano último cuatrimestre de 2018	Último cuatrimestre de 2018	Enero 2019
Informe Austeridad del Gasto Público último trimestre de 2018	Último trimestre de 2018	Febrero 2019
Informe Semestral a la Oficina de Quejas y Reclamos (PQRS) Segundo semestre de 2018	Segundo semestre de 2018	Enero 2019
Seguimiento Sistema E_Kogui Segundo semestre de 2018	Segundo semestre de 2018	Febrero 2019
Auditoría al Proceso de Rendición de cuentas PGN.	Vigencias 2017-2019	Febrero 2019
TOTAL INFORMES DE LEY		14

El Jefe de Oficina de Control Interno presentó al Señor Procurador General de la Nación, un resumen ejecutivo de la gestión de la Oficina de Control Interno



en el cual se destacan las principales debilidades observadas en los procesos de auditoría interna llevados a cabo durante la vigencia 2018, clasificadas en los componentes de cada uno de los módulos de control y sus elementos, a efectos de poner en su conocimiento los avances e impactos de las actividades de la dependencia.

2.3. COMPONENTE PLANES DE MEJORAMIENTO

2.3.1. Plan de Mejoramiento

La oficina de Control Interno durante el periodo evaluado, entre los meses de noviembre de 2018 y febrero de 2019, ha realizado seguimiento a los siguientes planes de mejoramiento vigentes, suscritos como resultado del proceso auditor:

- Defensa Judicial PGN
- Procuraduría Primera Distrital
- Procuraduría Segunda Distrital
- Registro Control y Correspondencia
- Oficina Jurídica (Coordinación central defensa judicial)
- Regional Arauca
- Regional Tolima
- Provincial Pasto

De igual manera se le hizo seguimiento al Plan de Mejoramiento que suscribió la Procuraduría General de la Nación con la Contraloría General de la República por el trimestre de octubre a diciembre de 2018.

3. EJE TRANSVERSAL INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

3.

EJE TRANSVERSAL – INFORMACION COMUNICACION

3.1 Política para el manejo de la información y comunicación de la PGN

El establecimiento de una imagen institucional lleva aparejadas, además, la normalización y racionalización del material utilizado por la Entidad en su actuación, prestando especial atención a la necesidad de articular un modelo de actividad administrativa eficiente, ágil, transparente y respetuosa con los ciudadanos. En este sentido, los documentos e impresos de la Procuraduría



General de la Nación tienen especial importancia en cuanto que constituyen un importante instrumento en las relaciones entre los ciudadanos y la Entidad.

El Manual de identidad visual para la Procuraduría General de la Nación está reglamentado en la Resolución 323, del 26 de octubre del 2001 y que fue modificada por la Resolución 254 del 2003.

En el año 2017 se expidieron las Circulares 002 y 004, referentes a la atención a los medios masivos de comunicación por parte de los servidores de la Procuraduría General de la Nación en todo el territorio nacional; al manejo de las comunicaciones organizacionales internas y externas; y, al uso de las carteleras institucionales.

Durante el periodo de tiempo analizado en el presente informe en la Oficina de Prensa se reajustó el indicador Tipos de contenido publicados en la web, pasando a uno de número de publicaciones realizadas en la web.

De igual manera, se hizo un ajuste en el indicador tipos de contenido publicados en intranet y se cambió por uno de número de publicaciones realizadas en Intranet.

3.2 Instrumentos o mecanismos utilizados en la PGN para la difusión de la información y comunicación organizacional durante el periodo objeto de análisis.

Para atender oportunamente las necesidades de orden informativo, los servidores asignados a la dependencia se encuentran distribuidos en tres equipos de trabajo: comunicaciones externas, internas y digitales, orientados a mejorar la relación e interacción con la ciudadanía y los servidores de la Entidad; los cuales apoyan de manera integral la estrategia "Con los pies en los territorios".

De igual manera, la Oficina de Prensa mantiene su estrategia de liderar la realización de productos audiovisuales, acompañamiento a eventos de la Entidad, redacción de boletines de prensa y desarrollo de estrategias y productos comunicativos e informativos para el público interno y la ciudadanía en general.

En materia de Comunicación Externa se han desarrollado acciones a través de diferentes instrumentos o canales:

- **Portal web.**



- **Información noticiosa - Boletines de prensa.** Durante el periodo del 1 de noviembre de 2018 al 28 de febrero de 2019 fueron publicados 261 boletines de prensa, con lo que se llegó a un 161 % con respecto a la meta inicialmente planteada.

De los boletines emitidos 166 corresponden a información de carácter disciplinario, 46 preventivo, 22 de intervención y 27 a otros, en los que se encuentran los anuncios del Procurador General, ruedas de prensa y eventos.

Del total del material publicado se puede identificar que 142 noticias corresponden al nivel central, 44 a las Procuradurías Regionales y 75 a las Procuradurías Provinciales.

- **Programa de televisión “Procuraduría Ciudadana”**
El espacio de televisión de la PGN se empezó a transmitir este año el 28 de enero y ha tenido emisiones durante cada uno de los lunes del mes de febrero. Está previsto que se transmitan un total de 24 capítulos, hasta julio del presente año. Se mantiene como objetivo el dar a conocer los logros alcanzados, el trabajo que se adelanta y los retos que hay planteados como Entidad para garantizar el cumplimiento de la misión institucional.

Durante el periodo de este informe se realizaron 5 programas en los que se abordaron las siguientes temáticas:

- 28 de enero: Rendición de cuentas
- 4 de febrero: Líderes sociales
- 11 de febrero: #Mesa por la vida
- 18 de febrero: Situación de chatarra y basuras en San Andrés
- 25 de febrero: La tragedia de Hidroituango

En cuanto a la **Comunicación Interna** se mantienen los esfuerzos para divulgar contenidos sobre la gestión, los objetivos estratégicos y los valores a los servidores de la Entidad en torno a una cultura organizacional de transparencia, servicio y participación con criterios de inmediatez, relevancia e impacto.

En el periodo de análisis, el equipo de comunicaciones internas realizó 199 piezas audiovisuales para la página web, intranet, Comunicación Dinámica Digital y productos especiales, gestionado contenidos propios para informar y sensibilizar sobre temas de interés institucional.



Se registraron 328 actualizaciones a las pantallas digitales y 19 campañas gráficas.

Con respecto a la intranet se modificó la manera de cuantificar, pasando de número de actualizaciones a número de publicaciones realizadas, cumpliendo con las metas asignadas para informar al público interno.

Otras acciones y mecanismos de difusión

Teniendo en cuenta que la actual administración ha priorizado el mantenerse 'Con los Pies en los Territorios', el Procurador General Fernando Carrillo Flórez ha seguido visitando distintas regiones del país en aras de acercar la Entidad a un mayor número de ciudadanos.

Apoyo integral a "Con Los Pies en los Territorios". Esta estrategia de trabajo de la administración está diseñada con el fin de cumplir con el componente de Rendición de Cuentas (Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano), apoyar los escenarios de diálogo y fortalecer los canales de comunicación con los ciudadanos en los diferentes territorios del país. Durante el periodo del 1 de noviembre de 2018 al 28 de febrero de 2019, se transmitieron desde la Oficina de Prensa 13 audiencias ciudadanas en las que intervino el Procurador General de la Nación, las cuales se relacionan a continuación:

- 9 de noviembre: Cúcuta, Norte de Santander (Visita del Viceprocurador a la frontera con Venezuela).
- 15 de noviembre: Puerto Carreño, Vichada (Reunión con veedores internacionales).
- 22 de noviembre: Bogotá D.C (Rendición de cuentas "Mujeres de cara a la Ley 1257 de 2008").
- 5 de diciembre: Sincelejo, Sucre (Reunión con veedores regionales).
- 13 de diciembre: Leticia, Amazonas (Audiencia "Lucha contra la explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes en la triple frontera").
- 22 de enero: El Salado, Carmen de Bolívar (Líderes sociales).
- 23 de enero: Cartagena, Bolívar (Audiencia de Rendición de Cuentas).
- 31 de enero: Atlántico, Barranquilla (#Carnaval sin abuso).
- 1 de febrero: Cartagena, Bolívar (Pacto por el medio ambiente 'Ecobloque').
- 7 de febrero: Carmen de Bolívar, Bolívar (III Mesa por la Vida).
- 13 de febrero: Manizales, Caldas (Audiencia Pública Anticorrupción).
- 23 de febrero: Intervención del Procurador General en ICESI.



- 27 de febrero: Medellín, Antioquia (Audiencia de Seguimiento y Vigilancia Preventiva Hidroituango).

Teniendo en cuenta los recursos tecnológicos disponibles en las regiones, muchas de las audiencias fueron transmitidas por Facebook Live y se encuentran registradas en la línea de tiempo en la página web de la Entidad, Procuraduría Ciudadana: Nuestra gestión día a día, la cual se puede consultar en: <https://www.procuraduria.gov.co/especiales/gestion/>; asimismo, en el canal de la PGN en Youtube y en los trinos que se publicaron desde las regiones.

Es necesario destacar que las Comunicaciones Digitales, mencionadas, potencializan la información producida por la Oficina de Prensa (a nivel interno y externo) con el propósito de generar confianza en la ciudadanía y responder a las distintas necesidades, utilizando criterios de hiper textualidad, multimedialidad e interactividad.

En ese sentido, durante el periodo señalado se emplearon las redes sociales (Twitter Facebook YouTube e Instagram) como instrumentos para gestionar la información institucional mediante contenidos multimedia (imagen, video, audios hipervinculados) dando a conocer contenidos de interés mediante un lenguaje claro, sencillo y dinámico, facilitando así la interacción con la ciudadanía a partir de la información producida.

La Oficina de Prensa según los registros estadísticos de Strategos, reportó los siguientes resultados durante el periodo comprendido entre el periodo 1 de noviembre 2018 y el 28 de febrero 2019:

Comunicaciones digitales: se contabilizaron 1.437.337 visitas a la página web discriminadas de la siguiente manera:

Noviembre 2018:	377.400
Diciembre 2018:	292.498
Enero 2019:	417.108
Febrero 2019:	370.331

Comunicaciones internas:

- 199 piezas audiovisuales editadas para televisión, página web, intranet, cd y productos especiales.
- 328 actualizaciones en pantallas digitales
- 19 campañas publicadas



- Intranet se referenció ya en el la respuesta al punto número 2.

Comunicaciones externas. Se publicaron 261 boletines de prensa de los cuales se presenta el siguiente análisis: Por tipo de información institucional se produjeron 166 boletines disciplinarios, 27 relacionados con informaciones de apoyo así como con el cubrimiento de eventos y los pronunciamientos del Procurador General de la Nación, 46 de prevención y 22 de intervención.

Eventos especiales. El pasado 23 de enero tuvo lugar la Rendición de Cuentas de la Procuraduría General de la Nación, evento en el que se le da a conocer a la ciudadanía lo que ha sido el trabajo realizado en el año inmediatamente anterior, los resultados obtenidos en materia de prevención, intervención y materia disciplinaria, así como la gestión adelantada en las jornadas electorales y otras que tuvieron lugar en el transcurso de 2018.

La Rendición de Cuentas se transmitió en vivo a través de Telecaribe y de la página institucional. Actualmente el video se encuentra publicado en el sitio oficial de la Entidad en Youtube para todo aquel que quiera verlo. Las redes sociales se convirtieron en aliadas estratégicas, toda vez que permitieron interactuar con la ciudadanía, conocer y responder sus inquietudes, durante el desarrollo de la Rendición de Cuentas.

La Procuraduría rindió cuentas igualmente en las capitales de cuatro (4) departamentos: Leticia, Tumaco, San Andrés y Armenia, en los que hicieron presencia Procuradores Delegados para entregar información de primera mano a los ciudadanos que se hicieron presentes.

En los anteriores términos se presenta informe pormenorizado del estado del Sistema de Control Interno de la Procuraduría General de la Nación, correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de noviembre de 2018 y el 28 de febrero de 2019.


MAGDA PATRICIA MORALES SÁENZ
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó y consolidó: Vilma Osanna Pinto de Flórez – Asesor Oficina de Control Interno