PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2014 – 2018

Versión N° 13

Bogotá D.C. Julio 2018

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO ---- 3
2. ALCANCE ---- 3
3. MARCO LEGAL ---- 3
3.1 MARCO LEGAL EXTERNO ---- 3
3.2 MARCO LEGAL INTERNO ---- 4
4. ANTECEDENTES ---- 5
4.1 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO ---- 5
4.2 ELEMENTOS DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DAPRE ---- 7
4.3 ANÁLISIS DOFA ---- 9
4.4 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN ---- 9
5. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2014 – 2018 ---- 10
5.1 FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL ---- 11
5.2. PLANES ESTRATÉGICOS QUE CONFORMAN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD ---- 14
5.2.1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR ---- 14
5.2.2. Plan Estratégico de Talento Humano ---- 15
5.2.3. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI ---- 15

PLAN ESTRATÉGICO DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA 2014 – 2018

1. OBJETIVO

Este documento tiene como objetivo presentar el Plan Estratégico Institucional del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (Dapre) 2014 – 2018, principal herramienta para la toma de decisiones en la Entidad, alineado al Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”, en el marco de las competencias institucionales.

2. ALCANCE

Este documento aplica para todas las dependencias del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (Dapre).

3. MARCO LEGAL

3.1 MARCO LEGAL EXTERNO

- Ley 152 de 1994, Artículos 26 y 29: Para la construcción del Plan Indicativo Cuatrienal o Plan Estratégico, el Dapre ha venido trabajando en el mismo teniendo como base los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo. Este plan se encuentra soportado en los Planes de acción anuales de cada una de las dependencias, los cuales son la base para la evaluación de los resultados.

- Ley 190 de 1995, Articulo 48: Establece que todas las entidades públicas de la Rama Ejecutiva deberán establecer, a más tardar el treinta y uno (31) de diciembre de cada año, los objetivos a cumplir para el cabal desarrollo de sus funciones durante el año siguiente, así como los planes que incluyan los recursos presupuestados necesarios y las estrategias que habrán de seguir para el logro de esos objetivos, de tal manera que los mismos puedan ser evaluados de acuerdo con los indicadores de eficiencia que se diseñen para cada caso.

- Decreto 1474 de 2011, Artículo 74: Establece que todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año deben publicar en la página web el plan de acción especificando objetivos, estrategias, proyectos, metas, responsables, plan anual de adquisiciones, distribución presupuestal junto a los indicadores de gestión.

- Decreto Ley 019 de 2012, Artículo 233: Establece que las entidades están obligadas a formular y publicar los planes de acción sectorial e institucional a más tardar el 31 de enero de cada año.

- Ley 1753 del 09 de Junio de 2015: Por el cual por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país.

- Decreto 1080 de 2015, Único Reglamentario del Sector Cultura, artículo 2.8.2.5.8 mediante el cual se reglamentan las leyes 594 de 2000 y 1437 de 2011, incluye dentro de los instrumentos archivísticos para la gestión documental el Plan Institucional de Archivos - PINAR; en el artículo 2.8.2.5.1 O. señala que todas las entidades del Estado deben formular un Programa de Gestión Documental (PGD), a corto, mediano y largo plazo, como parte del Plan Estratégico Institucional y del Plan de Acción Anual, el cual debe ser publicado dentro de los siguientes treinta (30) días posteriores a su aprobación por parte del Comité de Desarrollo Administrativo, hoy Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

- Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

- Decreto 1078 de 2015 contempló en el artículo 2.2.9.1.2.2, los instrumentos para implementar la Estrategia de Gobierno en Línea, dentro de los cuales se exige la elaboración por parte de cada entidad de un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI, de un Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

- Decreto 1499 de 2017*:* Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

- Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

3.2 MARCO LEGAL INTERNO

- Ley 55 del 28 de diciembre de 1990: Por la cual se establece el objeto, funciones y principios de organización del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, se modifica el régimen de delegación de competencias Presidenciales y se confieren unas facultades extraordinarias al Presidente de la República.

- Decreto 672 del 26 de abril de 2017: Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

- Decreto 1270 del 28 de julio de 2017: Por el cual se modifica la estructura del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

- Resolución 0757 del 10 de octubre de 2017, artículo 27 establece que se delega en el Director de Gestión General del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República la función de aprobar el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Acción Anual y el Plan Anticorrupción, Atención y Participación Ciudadana y sus modificaciones y el artículo 28 establece que se delega en el Jefe de la Oficina de Planeación del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República la función de aprobar en el aplicativo del Sistema Integrado de Gestión de la Presidencia de la República (Sigepre), las modificaciones a los planes de acción de las dependencias de la Presidencia de la República.

- Resolución 0982 del 22 de Diciembre de 2017: Por la cual se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.

- Resolución 0392 del 19 de Junio de 2018: Por la cual se adiciona un parágrafo al artículo 1 y una función al artículo 2 de la Resolución 0982 del 2017.

4. ANTECEDENTES

Para la formulación y construcción del Plan Estratégico 2014-2018 del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República (Dapre) tomó como base los siguientes componentes prioritarios para el Gobierno Nacional y la entidad:

4.1 PLAN NACIONAL DE DESARROLLO

El Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “Todos por un Nuevo País” contempla tres (3) pilares: Paz, Equidad y Educación, a los cuales se les asoció las estrategias transversales: Competitividad e infraestructura estratégicas, Movilidad social, Seguridad, justicia y democracia para la construcción de la paz, Buen gobierno, Transformación del campo y Crecimiento verde, que permitirán el desarrollo económico y bienestar para las regiones.

Gráfica N° 1. Pilares fundamentales Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 “Todos por un Nuevo País”



Gráfica N° 2. Estrategias Transversales PND 2014 – 2018 "Todos por un Nuevo País"



Tabla N° 1. Estrategias Transversales Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018 "Todos por un Nuevo País"

Estrategia	Objetivos
Competitividad e infraestructura estratégicas	Fomentar el crecimiento y el desarrollo humano para generar una mayor integración y conectividad territorio – nación.
Movilidad Social	Alcanzar los objetivos sociales del PND (Salud, educación y empleo de alta calidad).
Transformación del campo	Disminuir las brechas entre las zonas urbanas y las rurales en materia de indicadores sociales (pobreza, educación, infraestructura, violencia y narcotráfico).
Seguridad, justicia y democracia para la construcción de paz	Ampliar el sistema democrático del país. Promover el goce efectivo de los derechos humanos y de la justicia para todos los ciudadanos. Construcción de un Estado desde y para los territorios. Articular el trabajo de autoridades civiles, fuerza pública y la justicia.
Buen Gobierno	Garantizar la configuración y consolidación de un Estado moderno, transparente, eficiente y eficaz. Redistribuir de manera equitativa los recursos y oportunidades para el cierre de brechas.

Las estrategias antes mencionadas, se encuentran enmarcadas en la estrategia de crecimiento verde, debido a que según lo establecido en el PND 2014-2018 el tema ambiental debe ser adoptado por todos los sectores, quienes deben establecer prácticas que sean ambientalmente sostenibles.

4.2 ELEMENTOS DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DAPRE

Para éste cuatrienio, el Dapre encamina la gestión en el marco de los elementos de Direccionamiento Estratégico como son la misión (establecida por la Ley 55 de 1990), la visión adoptada desde el año 2010, y la política de calidad vigente. Adicionalmente, la Entidad

Misión

- Corresponde al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, asistir al Presidente de la República en su calidad de Jefe de Gobierno, Jefe de Estado y Suprema Autoridad Administrativa, en el ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales y prestar el apoyo administrativo necesario para dicho fin.



Visión

- La Presidencia de la República se proyecta como una entidad modelo en la gestión pública y referente internacional; orientada a la coordinación efectiva del plan de gobierno, con recursos alineados para el logro de sus prioridades, con altos estándares de calidad y oportunidad en la prestación del servicio. Para esto se requiere talento humano competitivo y con vocación de servicio, procesos eficaces y herramientas tecnológicas modernas y apropiadas.



Política del Sigepre

- En el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, nos comprometemos a armonizar, mantener y mejorar un Sistema Integrado de Gestión, que nos permita asistir y apoyar al Presidente de la República en el cumplimiento de su Plan de Gobierno, coordinando esfuerzos con entidades del sector público y privado. Para esto, se cuenta con personal calificado, tecnología de última generación, gestión financiera con estándares internacionales y la aplicación de buenas prácticas administrativas, que permiten el cumplimiento de requisitos técnicos y legales para el mantenimiento y mejora de la seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y seguridad de la información, con el fin de prestar los servicios a nuestros clientes y cumplir con las necesidades y expectativas pertinentes de las partes interesadas con eficiencia, transparencia y oportunidad.

Al finalizar el año 2014 se construyeron y plantearon los seis objetivos institucionales que reflejan los propósitos del Gobierno para éste cuatrienio. Los objetivos se encuentran alineados a 4 estrategias transversales (1) Competitividad e Infraestructura estratégicas, (2) Movilidad social, (3) Seguridad justicia y democracia para la construcción de la Paz y (4) Buen Gobierno y a los pilares del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País” contribuyendo hacia una “Colombia en Paz, equitativa, sin pobreza extrema y más educada”.

Además, la entidad cuenta con el Sistema Integrado de Gestión de la Presidencia de la República – Sigepre, para realizar el seguimiento a los planes de acción y a la planeación estratégica de la entidad, facilitando

la actualización de la información con sus respectivos soportes que permiten evidenciar la gestión realizada para el cumplimiento de las actividades e indicadores.

4.3 ANÁLISIS DOFA

Finalizando el año 2014 y con el objetivo de hacer un diagnóstico estratégico del estado del Dapre a nivel interno y externo, se llevaron a cabo talleres con cada una de las dependencias en donde éstas determinaron las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas (DOFA) de la entidad. Éste resume los factores y fuerzas del entorno que van a permitir el desarrollo de cada una de las estrategias y funciones de las dependencias.

Tabla N° 2. Análisis DOFA actualizado

Fortalezas	Debilidades
▪ Se cuenta con sistemas de información que facilitan la gestión de los procesos internos como las video conferencias, el SIGEPRE, servicios compartidos, Kactus, sistema de gestión de correspondencia, entre otros. ▪ Adopción del SIGEPRE al interior de la Entidad como sistema único de la gestión. ▪ Capacitación permanente del personal. ▪ Gestión eficiente de recursos para el cumplimiento de las metas ▪ El Departamento cuenta con mecanismos que permiten la toma de decisiones para el cumplimiento del Plan Nacional de Desarrollo. ▪ Capacidad de respuesta a requerimientos de las partes interesadas. ▪ Personal altamente calificado ▪ Coordinación institucional con otras entidades para la formulación, ejecución y seguimiento de las prioridades de gobierno. ▪ Coordinación eficiente con los entes nacionales y territoriales. ▪ Oportunidad en la atención de los trámites y otros procedimientos administrativos. ▪ Disminución de los tiempos de respuesta a los derechos de petición ▪ Vocación de servicio ▪ Seguimiento a las políticas y metas de gobierno bajo la responsabilidad de la Entidad y del sector Presidencia. ▪ Adaptación al cambio por necesidades del gobierno. ▪ Disminución de los hallazgos establecidos por Entes de Control y Entidades Certificadoras. ▪ Cultura Institucional preventiva y menos reactiva.	▪ Falta de apropiación de temas de planeación por parte de los algunos equipos de trabajo. ▪ Débil formulación de mejoras eficaces por auto control. ▪ Desarticulación entre áreas y procesos. ▪ Restricciones en el acceso a la información de la Entidad desde otros lugares de trabajo. ▪ Atención de lo urgente y no de lo importante. ▪ Asumir responsabilidades que exceden capacidades. ▪ Falta de Interés por la aprehensión de normas y procedimientos diferentes. ▪ Falta de responsables directos y con experticia para la administración de la comunicación interna. ▪ Reprocesos en la elaboración de insumos técnicos y/o estudios previos para el cumplimiento de los requerimientos.
Oportunidades	**Amenazas**
▪ Articulación de la planeación estratégica con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la ISO 9001 vigente. ▪ Desarrollo, adquisición y aprovechamiento de nuevas tecnologías. ▪ Participación de la Entidad en el diseño de políticas y programas con impacto social y económico. ▪ Interés de organismos intergubernamentales para que Colombia ingrese y participe de forma activa en procura del avance del país dentro de la región y el mundo. ▪ Cooperación Internacional para el desarrollo de programas y proyectos. ▪ Generar alianzas público privadas - APP para el desarrollo de programas y proyectos de entidades del estado. ▪ Auditores Internos certificados bajo Normas Internacionales..	▪ No dar continuidad a los actuales programas de Gobierno que contribuyen al mejoramiento del país. ▪ Desactualización de los instrumentos de gestión documental por convalidación y aprobación de un tercero. ▪ Falta de interoperabilidad para el reporte y seguimiento a las políticas de gobierno. ▪ Reducción del presupuesto asignado a la Entidad. ▪ Ataques informáticos. ▪ Desarticulación entre entidades. ▪ Suministro de información de las entidades de manera extemporánea o con baja calidad. ▪ Cambio de las autoridades regionales, afectando la continuidad de convenios realizados con la dependencias misionales de la Entidad. ▪ Duplicidad de funciones en las entidades del Gobierno. ▪ Falta de credibilidad del Gobierno. ▪ Aspectos ambientales y sociales que afecten el desarrollo de las funciones de la Entidad.

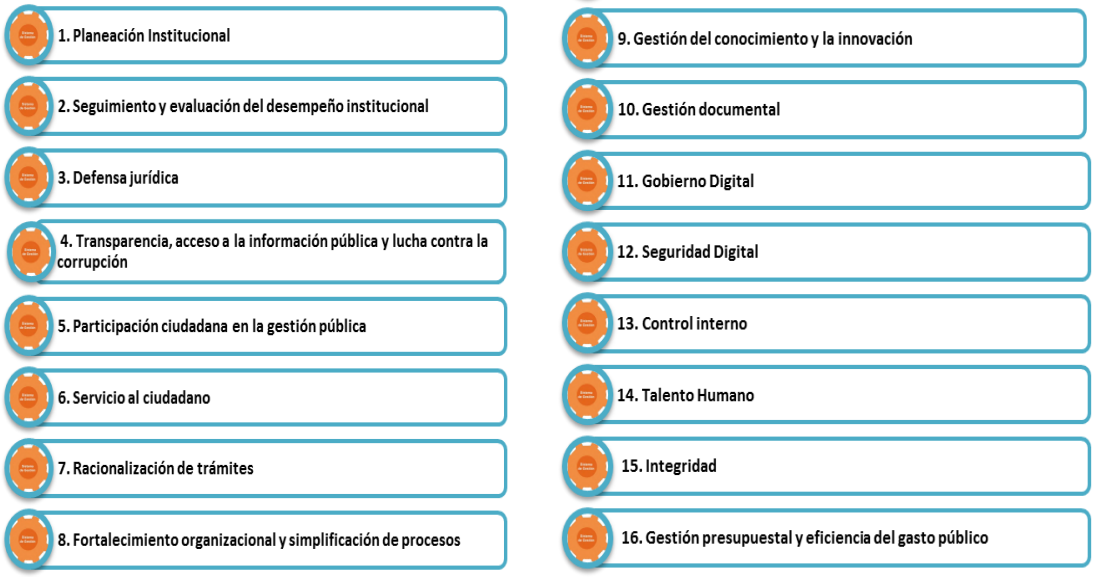
4.4 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

De acuerdo al Decreto 1499 de 2017 *Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido*

en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, la entidad adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como instrumento de articulación y reporte de la planeación.

Este modelo se fundamenta en el desarrollo de 16 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

Gráfica N°3. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG



5. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2014 – 2018

El Modelo de Alineación del Plan Estratégico Institucional se presenta de la siguiente manera:

Gráfica N° 4. Alineación Plan Estratégico Institucional



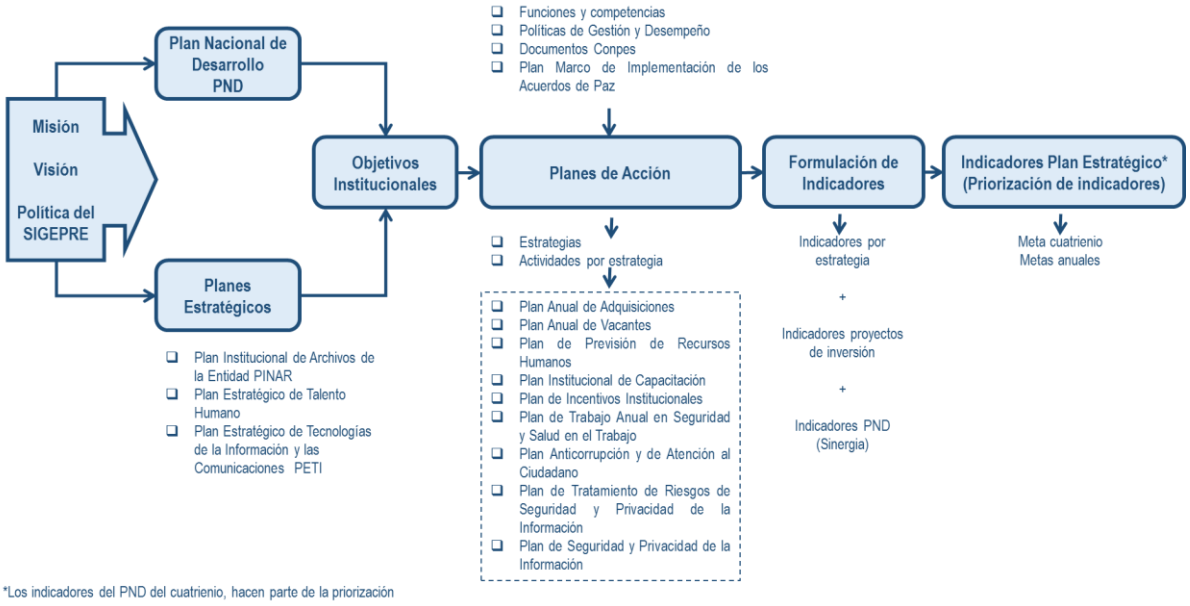
Para este cuatrienio, el Plan Estratégico Institucional ha logrado que la Entidad encamine sus esfuerzos hacia el cumplimiento de la misión, visión, objetivos institucionales, fortaleciendo la medición de la gestión realizada para la toma de decisiones de manera oportuna.

El Departamento adoptó las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional definidas en el Decreto 1499 de 2017, las cuales se encuentran alineadas a los objetivos institucionales y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo.

5.1 FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

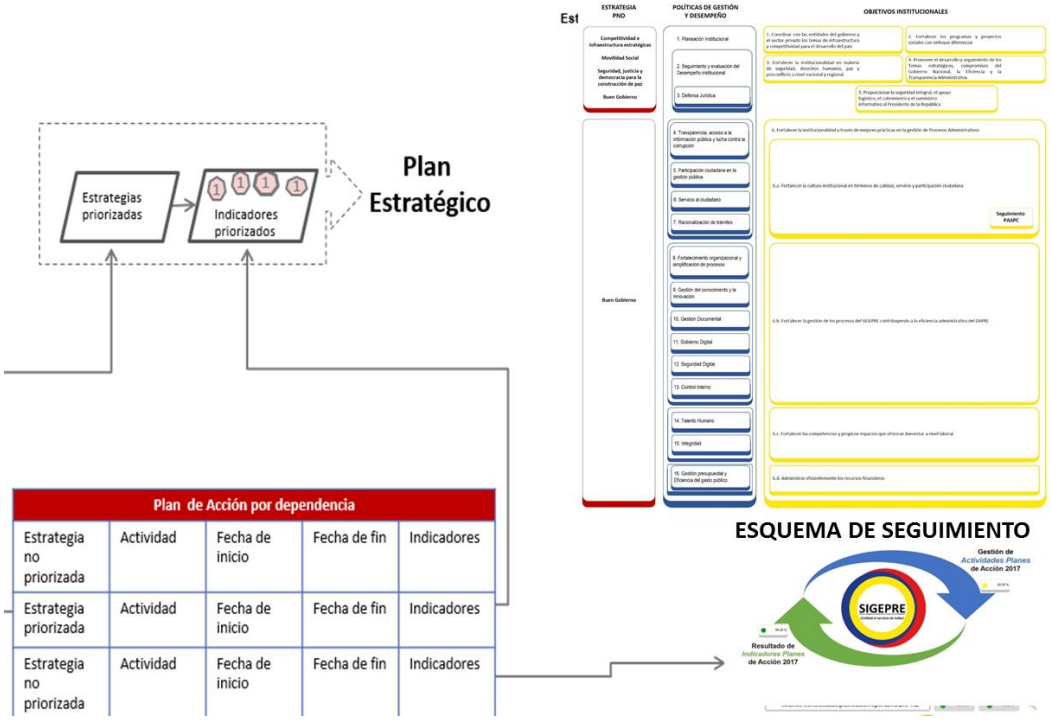
La formulación del Plan Estratégico Institucional es un proceso que se fundamenta en la misión y visión del Departamento Administrativo, la política del Sigepre y el Plan Nacional de Desarrollo como se muestra en la Gráfica 5.

Gráfica N° 5. Esquema formulación Plan Estratégico Dapre 2014 – 2018



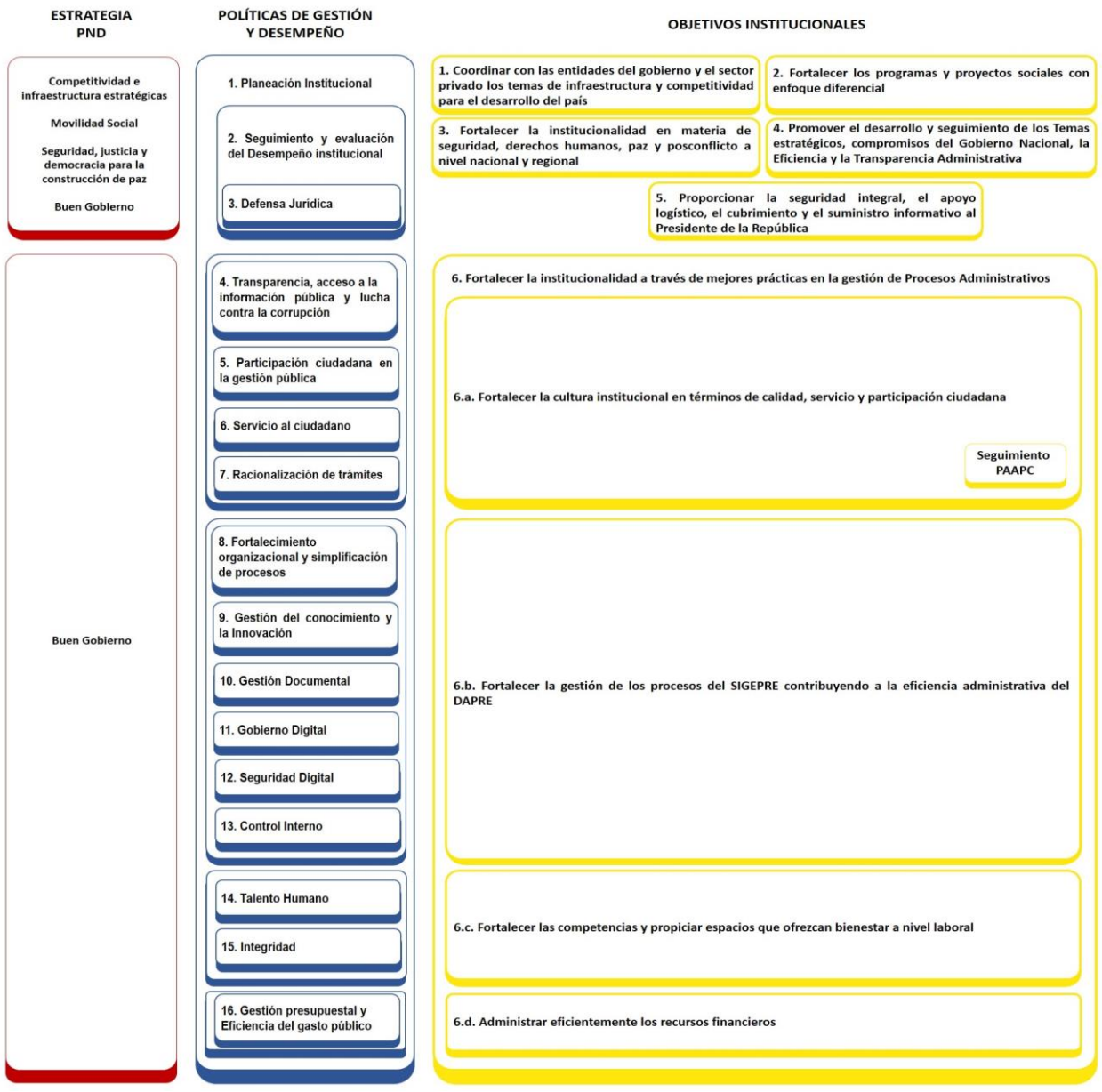
En el proceso de formulación de los Planes de Acción de las dependencias se priorizaron las estrategias con los respectivos indicadores, los cuales ascienden al Plan Estratégico Institucional de la entidad, como se muestra en la Gráfica N° 6.

Gráfica N° 6 Formulación Plan Estratégico Dapre 2014 – 2018



Como resultado de la priorización el sistema mostrará el avance a nivel de Política de Gestión y Desempeño Institucional y de objetivo institucional acorde con el siguiente esquema:

Gráfica N° 7 Mapa Estratégico Dapre 2014 – 2018



5.2. PLANES ESTRATÉGICOS QUE CONFORMAN LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE LA ENTIDAD

La Planeación Estratégica de la Entidad se fórmula, alinea, integra y da respuesta al Plan Nacional de Desarrollo, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, así como a los siguientes planes estratégicos que logran fortalecer aspectos como la gestión documental, el talento humano y las tecnologías de la información y las comunicaciones, que en conjunto proveen el cumplimiento de la misión y visión del Dapre.

Gráfica N° 8 Integración Planeación Estratégica Institucional



A continuación, se explica cada uno de estos planes estratégicos, los cuales hacen parte fundamental de la planeación estratégica institucional de la Entidad:

5.2.1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad -PINAR

El Plan Institucional de Archivos del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República – PINAR, es un instrumento de planeación para labor archivística, que determina elementos importantes para la Planeación Estratégica y Anual del Proceso de gestión documental y da cumplimiento a las directrices del Archivo General de la Nación y a la normatividad vigente sobre esta materia.

El Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, elaborará e implementará las mejores prácticas de gestión documental y de la función archivística, para optimizar el acceso a la información y el cumplimiento de la legislación colombiana vigente.

Página Web: http://es.presidencia.gov.co/dapre/planeacion/planeacion-estrategica-institucional-2014-2018

5.2.2. Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión la cual permite alinear las políticas y objetivos institucionales con las estrategias y actividades definidas por el Área de Talento Humano y que tiene como propósito delinear las acciones que se deben llevar a cabo para gestionar y promover el desarrollo del Talento Humano, con el fin de brindar bienestar a los funcionarios, así como de mejorar las competencias laborales, la seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente, para proporcionar un adecuado clima laboral.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2015 – 2018, se realizó atendiendo los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Estratégico del DAPRE.

El proceso de implementación de la gestión del Talento Humano, en el marco del Sistema Integrado de Gestión - SIGEPRE se realizó a partir de las cinco (5) estrategias las cuales se desarrollan a través de las actividades establecidas para cada vigencia, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las estrategias y el cumplimento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Talento Humano se refleja en el marco del direccionamiento estratégico de la Presidencia de la República, y su énfasis se determina en las siguientes políticas institucionales relacionadas con:
Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
Permanencia: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes, previsión de empleos y trámite de situaciones administrativas.
Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

Página Web: http://es.presidencia.gov.co/dapre/planeacion/planeacion-estrategica-institucional-2014-2018

5.2.3. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI

La planeación estratégica de tecnologías de la información PETI, tienen como objetivo asegurar que las metas y objetivos de TI estén vinculados y alineados con las metas y objetivos de la Entidad.

El plan estratégico de tecnología PETI, tiene en cuenta el direccionamiento estratégico de la Entidad y su alineación con el plan de desarrollo, las capacidades y necesidades actuales de TI, el entorno, el plan inicial y el aporte del Área de Tecnologías y Sistemas de Información.

Este documento tiene como propósito documentar, definir y formalizar proyectos para conformar el Plan Estratégico de Tecnologías de la Información PETI, para el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República DAPRE.

En este documento, pretende ser una guía sencilla con información clara para la administración y gestión del PETI en el DAPRE, así como también la formulación de políticas, lineamientos, estrategias y proyectos que garanticen su

ejecución e implementación en el marco de tiempo y de recursos establecidos, los cuales deben ser replanteados periódicamente de acuerdo con la dinámica y las prioridades de la organización, así como también con evolución tecnológica.

Página Web: http://es.presidencia.gov.co/dapre/planeacion/planeacion-estrategica-institucional-2014-2018

Se adjunta por objetivo la batería de indicadores actualizada que hacen parte del Plan Estratégico Institucional del Dapre 2014 – 2018.

De conformidad con la Resolución 0757 de 2017, la modificación al Plan Estratégico Institucional se aprueba en el aplicativo Sigepre por parte de la Directora de Gestión General mediante la mejora MPA-639.

Revisó: Camilo Alberto Correa Figueroa
Jefe Oficina de Planeación

Aprobó: Piedad Jiménez Montoya
Directora de Gestión General