

Informe Pormenorizado del Estado de Control Interno – Ley 1474 de 2011

Jefe de Control
Interno o quien
haga sus veces:

Juan Carlos Bernal Galofre

Período evaluado: Julio-
Noviembre 2018

Fecha de Elaboración:
Noviembre 09 de 2018

Módulo Control de Planeación y Gestión

1.1 Componente Talento Humano

1.1.1 Acuerdos, compromisos y protocolos éticos

El código de Ética e Integridad de la entidad es una guía práctica que permite establecer los comportamientos idóneos adoptados por los funcionarios de la Dimar y cual busca:

- ☞ Establecer y adoptar líneas de conductas y reglas de comportamientos éticos de los funcionarios de la entidad.
- ☞ Reconocer los comportamientos del Ser y del Hacer de todos los servidores públicos y contratistas que laboren en la Dimar
- ☞ Definir principios éticos de actuación que promuevan la Cultura Organizacional.
- ☞ Buscar alineación a los principios establecidos por el Gobierno Nacional, para los servidores públicos en Colombia.

Para la Dirección General Marítima (Dimar), la integralidad del Talento Humano es fundamental, por eso se procura beneficiar al cliente interno promoviendo un ambiente de trabajo saludable que fomente la colaboración y el trabajo en equipo.

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

El Grupo de Desarrollo cuenta con el procedimiento de Entrenamiento al Cargo, y su objetivo busca establecer los elementos esenciales (conocimientos relativos al cargo, actitudes frente aspectos de la Entidad, de la tarea y el ambiente y el desarrollo de habilidades) que se le deben proporcionar al personal para la ejecución de diversas tareas del cargo donde ha sido asignado, con el propósito de aumentar la motivación del nuevo funcionario, hacerlo más receptivo a su cargo y disminuir los errores por falta de información.

Dentro de los beneficios que el proceso de entrenamiento al cargo conlleva se mencionan:

- ☞ Menor rotación del personal
- ☞ Aumento en la productividad
- ☞ Disminuir la angustia del cambio
- ☞ Evitar errores debidos a falta de información que puedan repercutir en costos para la Entidad.

- ☞ Clarificar expectativas del trabajador
- ☞ Facilitación del aprendizaje

En este sentido, para la Dirección General Marítima es de suma importancia disponer de un procedimiento que instruya al personal que ingresa a la institución sobre el trabajo que realiza, de forma pertinente, oportuna y acorde a su nuevo rol dentro de la Dimar, buscando que su integración con las tareas propias de su área se realicen efectivamente y con claros conocimientos de los procesos y procedimientos en los que participa.

Por otro lado, el proceso cuenta con el procedimiento de Adaptación a la Cultura Organizacional y su objetivo es definir las actividades necesarias para generar en cada uno de los servidores públicos una adaptación a la cultura organizacional de la Dirección General Marítima conforme a la normatividad vigente y las políticas institucionales, con el propósito de fortalecer comportamientos, principios y valores alineados con la misión de la DIMAR y su plan estratégico.

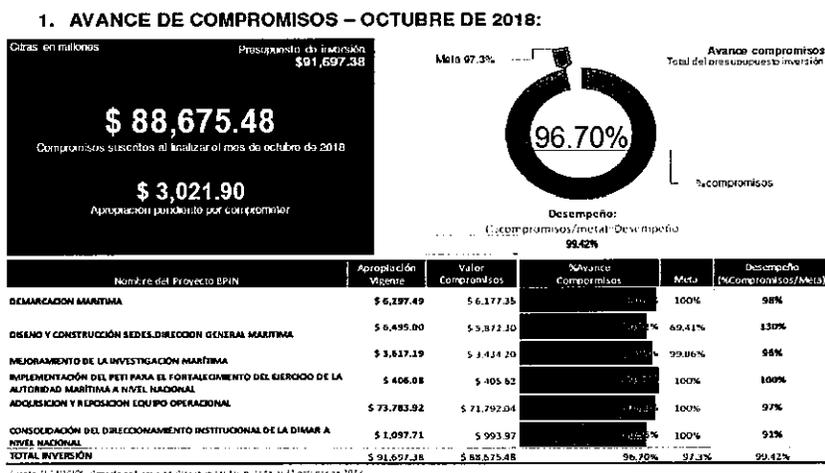
En ese sentido, es de vital importancia que los funcionarios de la entidad sean instruidos en temas como:

- ☞ Trabajo en equipo.
- ☞ Manejo de conflictos.
- ☞ Análisis de estudios de caso.
- ☞ Principios y valores de la DIMAR.
- ☞ Sentido de pertenencia de la institución.

1.2 Componente Direccionamiento Estratégico

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

La ejecución de los proyectos de inversión para la vigencia 2018 se relaciona a continuación:



En términos de compromisos el resultado obtenido refleja un buen desempeño, es decir, se dio cumplimiento a la programación, teniendo en cuenta que se estimó para esta fecha comprometer el 97.3% del presupuesto de inversión y se obtuvo el 96.70%.

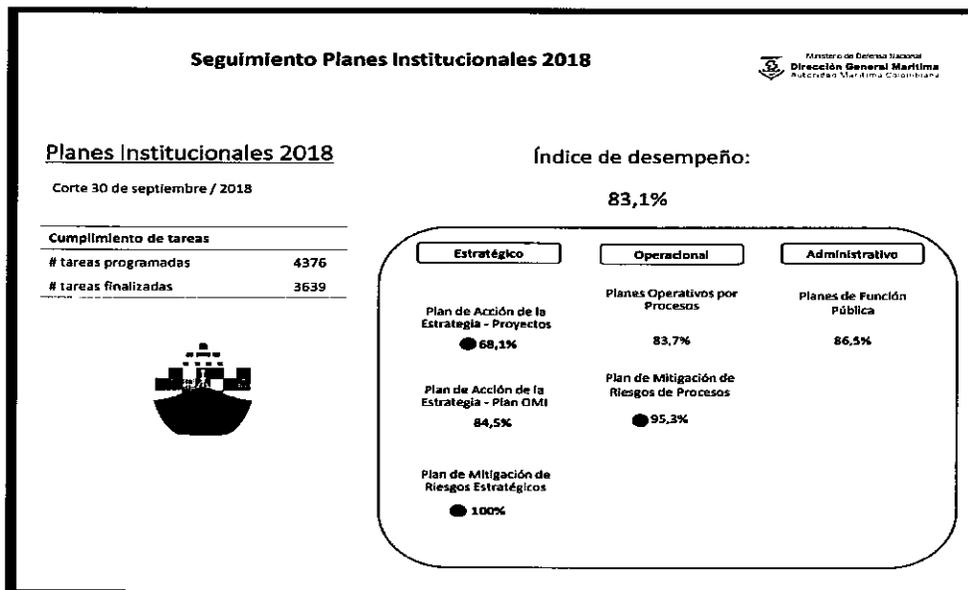
2. AVANCE DE OBLIGACIONES – OCTUBRE DE 2018:



En lo que respecta al desempeño de las obligaciones el resultado no fue el esperado, toda vez que se estimó obligar para este reporte el 80.84% del total de la apropiación disponible en inversión, sin embargo se logró el 60.62% a corte octubre.

📌 Planes Institucionales

Para la vigencia 2018 el seguimiento a los planes institucionales con corte a 30 de septiembre se relaciona a continuación:

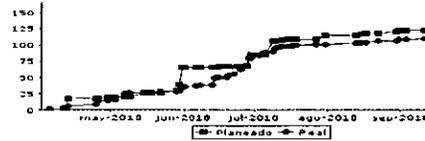


Reunión de Análisis Estratégico RAE

Plan de Acción de la Estrategia - Proyectos

Índice de desempeño: ● 68,1%
Corte 30 de septiembre / 2018

Cumplimiento de tareas	
# tareas programadas	44
# tareas finalizadas	30



Principales resultados

- ✓ Adquisición Buque Hidrográfico Multipropósito QSV
- ✓ Terminar la construcción del auditorio en el complejo marítimo de las Flores en Barranquilla

Aspectos críticos

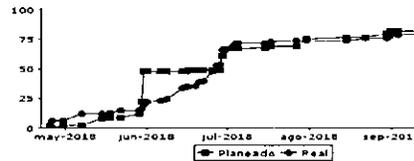
- ✓ Adquisición de helicóptero con capacidades marítimas y navales acuerdo coordinación con ARC
- ✓ Adelantar los Estudios y Diseños Nuevo CIOH
- ✓ Retrazamiento estructural y el sistema de alres acondicionados de la edificación donde opera Capitanía de Puerto de Buenaventura CP1
- ✓ Realizar obras complementarias Complejo Barranquilla

Reunión de Análisis Estratégico RAE

Plan de Acción de la Estrategia – Plan OMI

Índice de desempeño: 84,5%
Corte 25 de octubre / 2018

Cumplimiento de tareas	
# tareas programadas	97
# tareas finalizadas	82



Principales resultados

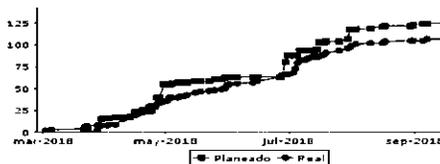
Tipos de entregables	Cantidad
Carpetas actualizadas	02
Revisión de procedimientos y Guías	63
Lista de chequeos	05
Revisión jurídica	07
Otros	11

Reunión de Análisis Estratégico RAE

Plan Anticorrupción, servicio y atención al ciudadano 2018

Índice de desempeño: 86,5%
Corte 30 de septiembre / 2018

Cumplimiento de tareas	
# tareas programadas	126
# tareas finalizadas	109



Principales resultados generales

- ✓ Actualización de la Política Seguridad en la Informática y Física
- ✓ Realización de la Audiencia Pública
- ✓ Capacitación a los supervisores de contratos
- ✓ Divulgación y publicación de la información en el PMC
- ✓ Realizar foro que promueva la participación ciudadana
- ✓ Verificación interna a la gestión de los trámites de la Entidad
- ✓ Socialización de las medidas de seguridad informática
- ✓ Seguimiento a la Estrategia de Racionalización de Trámites a través del SUI
- ✓ Retroalimentación para la aplicación de oportunidades de mejora de los procesos

J

1.2.2 Indicadores de gestión

El Mapa de procesos de la entidad tiene asociados los indicadores de cada uno de los procesos y refleja los resultados de la medición a nivel nacional, como se muestra a continuación.

Indicador comportamiento por procesos

INDICADORES DE GESTIÓN
Corte 30 de septiembre

91.33 %

Gerenciales

Misionales

Apoyo

Evaluación

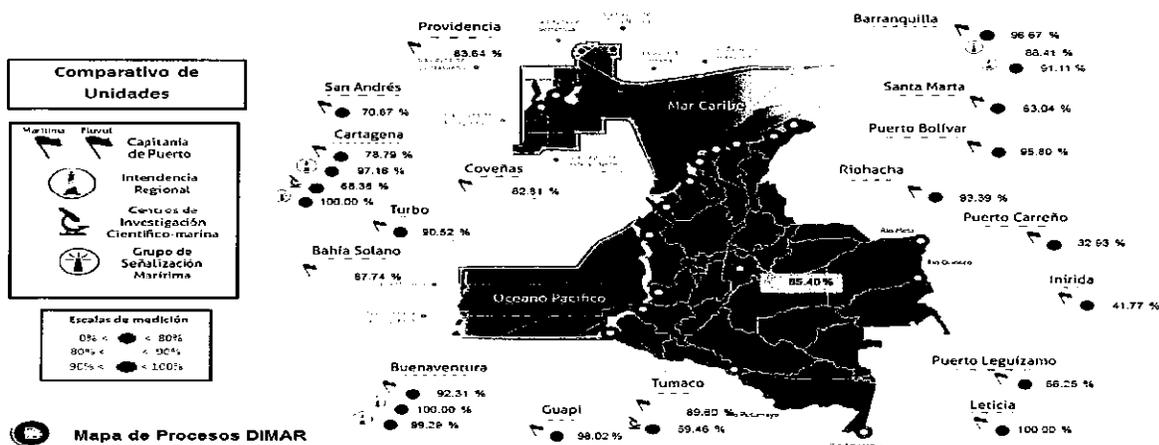


DESEMPEÑO DE PROCESOS
INDICADORES DE GESTIÓN

	G4 ● 64.29%	M3 ● 102.38%	M7 (N.D.)%	M11.1 ● 100.00%	M11.2 ● 99.35%	M11.3 ● 100.00%	A3 ● 97.93%
G1 ● 100.00%	G5.2 ● 94.78%	G5.3 ● 66.67%	M4 ● 60.00%	M8.1 ● 75.00%	M8.2 ● 100.00%	M12 ● 100.00%	A4.1 ● 85.81%
G2 ● 77.33%	M1 ● 50.57%	M5 ● 100.00%	M9 ● 99.12%	A1 ● 100.00%	A5.1 ● 100.00%	A5.2 ● 100.00%	A5.3 ● 100.00%
G2.1 ● 100.00%	M2 ● 100.00%	M6 (N.D.)%	M10.1 ● 64.34%	M10.2 ● 82.76%	M10.3 ● 97.57%	A2 ● 100.00%	E1 ● 100.00%
G3 ● 78.89%							

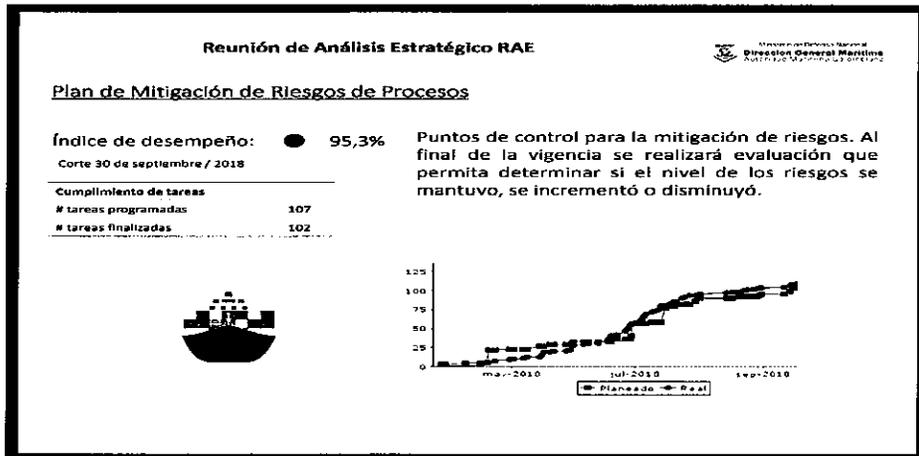
DESEMPEÑO DE PROCESOS INDICADORES DE GESTIÓN 95.10%

*Fecha de corte de la información: 30 de Septiembre de 2018

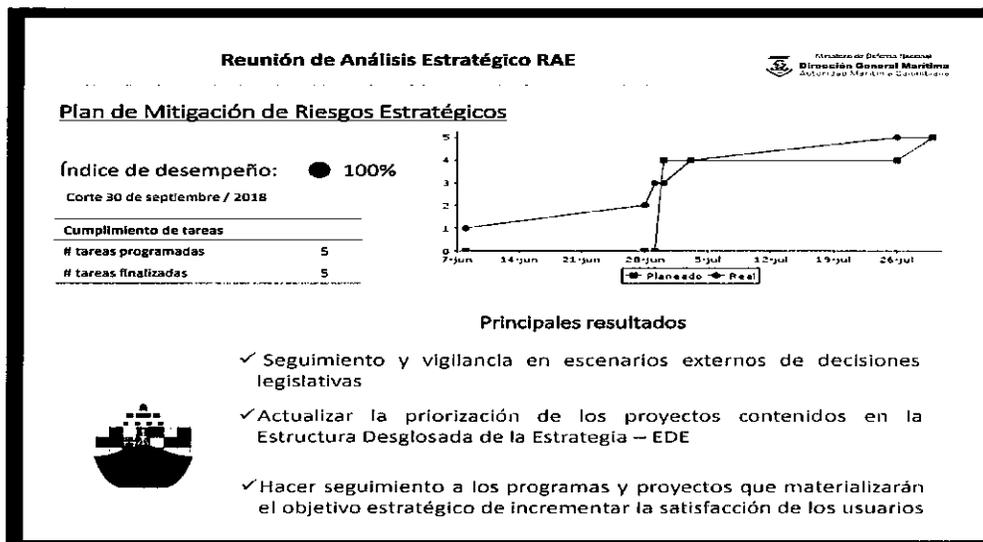


1.3 Componente Administración del Riesgo

El cumplimiento de los planes de mitigación de riesgos de los procesos con corte a 30 de septiembre, se relaciona a continuación para la vigencia 2018, con un índice de desempeño del 95.3%;



El cumplimiento de los planes de mitigación de riesgos estratégicos con corte a 30 de septiembre con un índice de desempeño del 100%, se relaciona a continuación para la vigencia 2018;



Módulo Control de Evaluación y Seguimiento

2.1 Componente de Autoevaluación Institucional

La entidad trimestralmente realiza la reunión de análisis estratégico (RAE), presidida por el Grupo de Planeación, en la cual se revisa y evalúa los resultados de la gestión institucional y aborda el seguimiento de los planes institucionales, Indicadores de los procesos y revisión de las metas y compromisos adquiridos en la RAE del trimestre anterior.

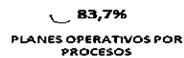
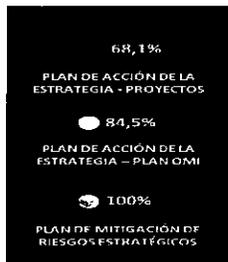
A continuación se relaciona el estado de los planes institucionales, que integra todas y cada una de las tareas y/o actividades realizadas por los procesos y revisadas por la Alta Dirección en la reunión de análisis estratégico.

JS

Reunión de Análisis Estratégico RAE

Táctico

PLANES INSTITUCIONALES 2018 Corte 30 de septiembre



Índice de desempeño:
83,1%

Estadísticas de modificaciones

Cumplimiento de tareas	
# tareas programadas	4376
# tareas finalizadas	3639

2.2 Componente de Auditoría Interna

En el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la Dimensión del Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones del MIPG cumplan su propósito. Partiendo de esta premisa, se viene trabajando en coordinación con el Grupo de Planeación sobre la unificación del procedimiento de Auditorías Integrales, con el propósito de evaluar el Sistema de Gestión Institucional y el Sistema de Control Interno con un mismo objetivo, alcance y criterios de auditoría.

La finalidad de este ejercicio es facilitar la evaluación institucional y evitar desgastes administrativos a los procesos, ya que se realizarán en un solo momento y como resultado de la auditoría se integrarán los hallazgos que tengan la misma causa raíz, simplificando aún más la carga hacia los procesos y generando un solo informe por las dos fuentes de auditoría.

2.3 Componente Planes de Mejoramiento

Para la vigencia 2018 el Grupo de Control Interno en un trabajo articulado con los procesos, de un total de 360 acciones depuro 200 acciones de las cuales quedaron 160 en el Sistema de Mejoramiento Continuo Simec, resultado de esta depuración se integraron varias acciones que tenían la misma causa raíz, otras que perdieron vigencia y otras que fueron finalizadas y cerradas por el proceso de evaluación.

Por lo anterior, se realizó una presentación sobre el estado de las acciones y fue socializada a los responsables de los procesos, para que con apoyo de sus líderes operativos de calidad gestionaran las mejoras y proceder una vez finalizadas a evaluar la eficacia, eficiencia y efectividad de las mismas.

Handwritten signature

Eje Transversal Información y Comunicación

Información y Comunicación Interna y Externa

La Dirección General Marítima, cuenta con un Plan Estratégico de Comunicaciones, que respalda además la Política de Comunicaciones Estratégicas establecida, (PECO), que está alineado con el objetivo planteado en el Plan Estratégico de Dimar (PED 2030), que señala: "...toda labor externa que conlleve la función de comunicar tendrá como único propósito posicionar a la Dirección General Marítima como la Autoridad Marítima Nacional, en los escenarios nacionales e internacionales, de acuerdo con los objetivos estratégicos del PED 2030. En su totalidad, los mensajes de carácter institucional deben estar enmarcados en los valores de veracidad, transparencia, objetividad, pertinencia y oportunidad". En este documento se establecen los procesos comunicacionales vigentes en la Entidad, teniendo en cuenta sus objetivos misionales, estrategias de difusión y participación, públicos de interés, y otros procesos de comunicación que serán la base fundamental para lograr el reconocimiento y posicionamiento de la Dirección General Marítima.

El PECO de la Autoridad Marítima Colombiana busca orientar el manejo de sus comunicaciones internas y externas para, entre otras cosas, (1) hacer difusión de sus proyectos, programas, campañas y labor en general, (2) posicionar su imagen, (3) aumentar el impacto de sus acciones en los diferentes públicos de interés.

Recomendaciones Grupo Control Interno

Todos los procesos involucrados: Con el propósito de evaluar la mejora continua al interior de la entidad y su grado de avance, se recomienda que los procesos fortalezcan su gestión a través de las acciones de mejora resultado de las Auditorías de Control Interno. Evaluar la eficacia y efectividad de las acciones implementadas y establecer controles oportunos que mitiguen su probabilidad de ocurrencia.

Todos los procesos involucrados: Se recomienda por medio de los responsables de los procesos incentivar y evaluar los resultados de la gestión del personal bajo su cargo y en coordinación con el Grupo de Desarrollo Humano implementar los planes de mejoramiento individual que redunden en acciones de mejora.

Profesional de Defensa CN (RA) PD Juan Carlos Bernal Galofre
Coordinador Grupo de Control Interno

Firma