

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

Jefe de Control Interno o quien haga sus veces:	Juan Carlos Bernal Galofre	Periodo evaluado: Marzo-Julio 2018
		Fecha de Elaboración: Julio 12 de 2018

Módulo Control de Planeación y Gestión

1.1 Componente Talento Humano

1.1.1 Acuerdos, compromisos y protocolos éticos

Mediante Resolución 177 de 2018 el Director General Marítimo, se adoptó el Código de Ética e Integridad de la Dirección General Marítima, este Código se socializó con el personal y está en proceso de divulgación por medio de campañas institucionales. En la actual vigencia se cuenta con un plan para la implementación y sostenibilidad de la Cultura Organizacional.

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

Las actividades del Proyecto de "Gestión Estratégica de Talento Humano" están encaminadas al desarrollo de las competencias del recurso humano y la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Dirección General Marítima, para tal fin durante el periodo en análisis se desarrolló el Plan Institucional de Capacitación (2019 – 2030) para los procesos Misionales y de Apoyo, dicho Plan fue aprobado y su implementación está sujeta a la disponibilidad y asignación presupuestal.

Por otra parte, se efectuó la revisión, el ajuste y control del 60% de los manuales de funciones del personal civil ARC DIMAR –elaborados por la Universidad Nacional UNAL– en los que se ha gestionado la interacción y retroalimentación entre el equipo de trabajo de la Dirección General Marítima y la UNAL.

Diseño y desarrollo de la Estructura de Fuerza (Planta Personal Militar) de la Dirección General Marítima proyectado al 2030, fundamentado en el Modelo de Operación Estratégica DIMAR (MOPED), el cual se entregó a la Armada Nacional, como insumo requerido para la toma de decisiones en el Planeamiento de Personal.

Elaboración del Plan de Carrera de la Dirección General Marítima para el personal de Oficiales de las Especialidades de Superficie y Logístico Administrativo, el cual se alineó con el Plan de Carrera de la Armada Nacional y el Cuerpo de Guardacostas, lo cual busca que el Oficial Naval cumpla los requisitos para desempeñarse eficientemente como Autoridad Marítima Nacional conforme a su capacitación y experiencia.

Actualización de la Directiva de Pasantes y Judicantes de la Dirección General Marítima, la cual contempla criterios y responsabilidades de los interesados dentro de la entidad.

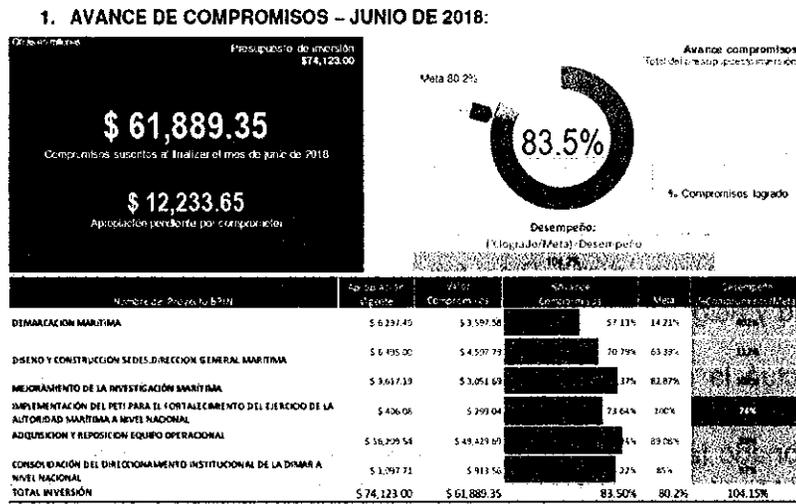
Cabe añadir, que se generaron las acciones para la participación en la cuarta convocatoria del Programa Estado Joven.

A través de acto administrativo, se establece, define e integra las disposiciones internas aplicables al recurso humano de la entidad (Régimen Interno), las cuales dan el marco de referencia para generar los lineamientos que de allí se deriven, entre los cuales se elaboraron los siguientes documentos: Resolución Horario Laboral para los funcionarios de DIMAR, Resolución de Horario Flexible, Circular para el diligenciamiento de la Declaración de Bienes y Rentas de los Funcionarios de DIMAR –según disposiciones del DAFP–.

1.2 Componente Direccionamiento Estratégico

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

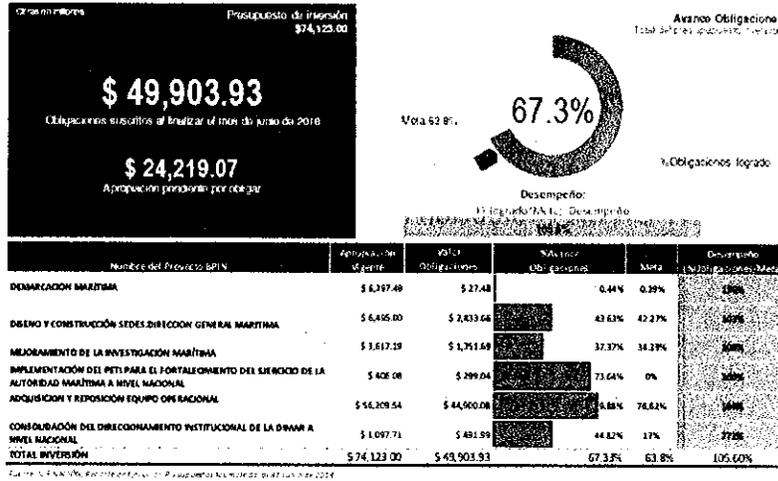
La ejecución de los proyectos con corte junio 2018 se muestra a continuación:



La apropiación comprometida fue de \$61,889 millones, equivalente al 83.5% del total del presupuesto de inversión. Lo anterior demuestra un desempeño óptimo en consecuencia con la programación acordada ante el Ministerio de Defensa Nacional.



2. AVANCE DE OBLIGACIONES – JUNIO DE 2018



En lo que respecta al desempeño de las obligaciones el resultado fue óptimo y se encuentra dentro de las metas programadas como se observa en la gráfica Avance de Obligaciones, se lograron apropiaciones por \$49.903 millones equivalentes al 67.3% del total de presupuesto asignado, la meta pactada para el mes de junio fue de 63.8% dejando como resultado una ejecución acorde a lo programado.

☛ **Planes Institucionales**

Para la vigencia 2018 y conforme a las disposiciones del DAFP, asociadas a las siete dimensiones que compone el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, los planes institucionales van encaminados bajo esta estructura direccionado con el Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y la Innovación y Control Interno.

De acuerdo a la información suministrada por el Sistema de Mejoramiento Continuo - Simec, el resultado de desempeño fue el siguiente:

Políticas Decreto No. 1499 de 2017 de Presidencia de la República		Planes Institucionales	% Desempeño
1ª. Dimensión: Talento Humano		POA A4 Gestión del Talento Humano	66.67%
	2ª. Dimensión: Direccionamiento Estratégico y Planeación		POA G2 Planeación Estratégica
		Plan de Acción de la Estrategia (Incluye Plan OMI)	73.86%
		POA A5 Gestión Administrativa, Financiera y de Infraestructura	52.04%
		POA G1 Gestión Directiva	55.56%
		POA G4 Gestión de Relaciones Internacionales	N.A

	POA M1 Gestión del Transporte Marítimo y Fluvial	0%
	POA M2 Gestión de Empresas de Servicios Marítimos	46.55%
	POA M3 Gestión de Gente de Mar	28%
	POA M4 Gestión de Naves	52.17%
	POA M5 Protección del Medio Marino	21.43%
	POA M6 Gestión de Seguridad Marítima en Puerto	30.77%
	POA M7 Protección Marítima	0%
	POA M8 Gestión de Riesgo y Atención de Eventos en el Mar	72.73%
	POA M9 Gestión para el Ordenamiento Territorial de Litorales y Áreas Marinas	42.24%
	POA M10 Gestión de Ayudas a la Navegación	90.91%
	POA M11 Gestión del Conocimiento Marítimo	0%
	POA M12 Gestión de la Reglamentación Marítima	66.67%
3ª. Dimensión: Gestión con Valores para Resultados	POA G5 Gestión Partes Interesadas y Comunicaciones	
	G5-02 Servicio y Participación Ciudadana	90%
	G5-03 Comunicaciones Estratégicas	30.43%
	POA A1 Gestión Jurídica	100%
4ª. Dimensión: Evaluación de Resultados	Plan de Mitigación de Riesgos	74.58%
	Plan de Mitigación de Riesgos Estratégicos	75%
	Plan Anticorrupción	77.78%
	POA G3 Sistema de Gestión Institucional	54.90%
5ª Dimensión: Información y Comunicación	POA A2 Gestión Documental y de Contenido	42.86%
6ª Dimensión: Gestión del Conocimiento y la Innovación	POA M11 Gestión del Conocimiento Marítimo	0%
	POA A3 Gobierno y Gestión de Tics	100%
7ª. Dimensión: Control Interno	POA E1 Control Interno Institucional	

1.2.2 Modelo de operación por procesos

Con el fin de garantizar el Modelo de operación por procesos del Sistema de Gestión Institucional, se realizó la divulgación de la Directiva Permanente MD-DIMAR-GPLAD-ASIG - 10.23 a partir del día 29 de mayo de 2018 sobre los Lineamientos Implementación Sistema de Gestión Institucional – SGI la tuvo como objetivo emitir las órdenes, directrices

y lineamientos para la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión Institucional, con el objetivo de fortalecer la cultura de planeación, control y mejora continua bajo un enfoque basado en procesos, para garantizar el cumplimiento normativo y el logro de los objetivos institucionales.

En esta directiva se definieron los roles, responsabilidades y autoridad en el Sistema de Gestión Institucional de la Alta Dirección, Líder Operativo por Proceso, Líder Operativo Ambiental – Área de Materiales, Líder Operativo Seguridad y Salud en el Trabajo – Grupo de Desarrollo Humano, Líder HSEQ Regional, Líder HSEQ Unidades - Capitanías de Puerto, Centros de Señalización, Grupos de Intendencias Regionales y Centros de Investigación, Funcionarios de la Entidad, y Proveedores de servicios y contratistas. Así como la descripción de la misión particular del Coordinador General, Coordinador Grupo de Planeación, Subdirección Administrativa y Financiera, Coordinador Grupo de Desarrollo Humano, Grupo de Control Interno, Responsable (s) de Proceso (s), Capitanes de Puerto, Comandantes Unidades a Flote, Jefes Señalizaciones, Directores Centros de Investigación.

Adicionalmente durante el primer semestre del año 2018, se ha llevado a cabo la Sensibilización y Socialización del Sistema de Gestión Institucional en Sede Central, unidades y capitanías a través de los distintos roles con los que cuenta el Sistema de Gestión Institucional.

1.2.3 Estructura Organizacional

La estructura organizacional de la Dirección General Marítima Dimar, Autoridad Marítima de Colombia, está sustentada en el decreto 5057 de 2009 y en la resolución 2143 de 2010. Dicha estructura tiene como pilar fundamental el enfoque basado en procesos, que se deriva del espíritu del sistema de gestión de la Entidad.

A continuación se presenta el Organigrama de la entidad:



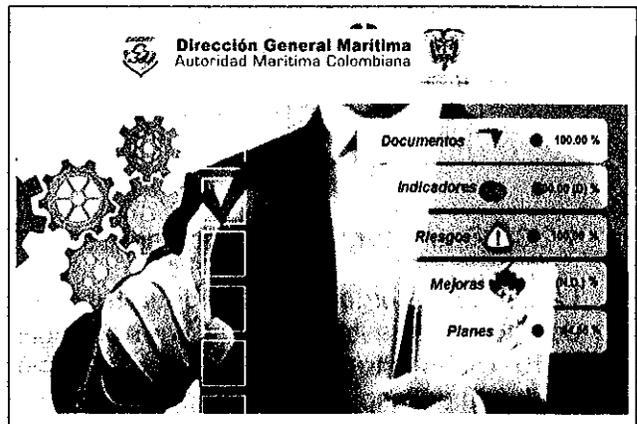
1.2.4 Indicadores de gestión

El principal fundamento del Control de Gestión es evaluar los procesos desarrollados y los resultados obtenidos. Para la ejecución de dicha evaluación la entidad realiza la medición y análisis de resultados mediante el empleo de indicadores, a partir de dicha información se realiza un aporte a una acertada toma de decisiones con las cuales se orienta la gestión para contribuir al logro de los objetivos estratégicos, al mejoramiento continuo de los procesos y a la satisfacción total del cliente.

La medición, análisis y seguimiento de indicadores se realiza en el Sistema Integrado de Mejoramiento Continuo – SIMEC, en el módulo de indicadores, en dicha herramienta se encuentran documentados los indicadores de gestión de cada uno de los 23 procesos que representan la Dirección General Marítima. El seguimiento es realizado en primera instancia por parte de los Responsables de los Procesos y/o subprocesos, quienes verifican el comportamiento y tendencia de sus indicadores y toman las acciones correspondientes y de manera oportuna. Para tal fin, además de los resultados obtenidos, verifican la estructura del indicador y si este, aporta para medir el cumplimiento de objetivos tanto del proceso o subproceso como también institucionales.

Indicador comportamiento por procesos

Dirección General Marítima Autoridad Marítima Colombiana			
GERENCIALES			
GA 1	SECCIÓN DIRECTIVA	GA 2	SECCIÓN DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
GA 3	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	GA 4	SECCIÓN DE RELACIONES INSTITUCIONALES
GA 5	SECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	GA 6	SECCIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS
MISIONALES			
M1	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	M2	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
M3	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	M4	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
M5	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	M6	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
M7	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	M8	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
M9	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	M10	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
M11	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	M12	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
M13	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	M14	SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
APOYO			
AA	SERVICIO JURÍDICO	AB	SERVICIO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
AD	SERVICIO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	AE	SERVICIO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
AF	SERVICIO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	AG	SERVICIO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO
CONTROL Y EVALUACIÓN			
EA	SERVICIO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO	EB	SERVICIO DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO



1.2.5 Políticas de Operación

Las políticas de operación de la Dirección General Marítima DIMAR, parten del reconocimiento del marco legal en el que se desarrolla la misión de la entidad. Los lineamientos de la función institucional están documentados a través de la definición de sus procesos, procedimientos, manuales, planes, guías e instructivos internos, por cuanto se describen allí las líneas de acción, objetivos, actividades y controles en cada uno de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación de la entidad, por consiguiente, en el año 2007 la entidad adoptó el Manual de procedimientos de acuerdo a la Resolución N° 0200 de Julio, y el Manual de operaciones de acuerdo a Circular N° 29200806753 de Diciembre de 2008.

En la actualidad, la Dirección General Marítima cuenta con un Sistema Integrado de Gestión acogido mediante la Directiva Permanente N° DP-20180004 - MD-DIMAR-GPLAD-ASIG - 10.23 determinado fundamentalmente para lograr una gestión integral de la calidad, el medio ambiente, la seguridad y salud en el trabajo de tal forma que la Institución ejerza la Autoridad en todo el territorio marítimo, dirigiendo, coordinando y controlando las actividades marítimas, fluviales y costeras con seguridad integral y vocación de servicio, contribuyendo al desarrollo de los intereses marítimos y fluviales de la Nación.

Handwritten signature

1.3 Componente Administración del Riesgo

1.3.1 Políticas de Administración de Riesgo

El Coordinador del Grupo de Planeación a través del Área del Sistema de Gestión Institucional ha definido como herramientas fundamentales la Guía para la Administración del Riesgo G3-00-GUI-002 y el procedimiento Gestión de Riesgos G3-00-PRO-005 con el fin de orientar a los responsables y funcionarios de todos los procesos de la Dirección General Marítima, a definir los mecanismos y estrategias a través de una metodología para identificar, analizar, valorar y controlar los riesgos actuales y potenciales a los que están expuestas sus actividades, garantizando una efectiva prestación de los servicios a los usuarios de la Entidad.

Para la definición de estos documentos se tomó como referencia la Guía para la Administración del riesgo elaborada y publicada por el Departamento Administrativo de la Función Pública el día 21 de febrero de 2012, la Norma de Gestión Integral del Riesgo ISO 31000, los lineamientos establecidos por el Modelo Estándar de Control Interno MECI 1000 y la Norma Técnica de la Calidad NTCGP 1000.

Para la vigencia 2018, la entidad reevaluó los riesgos asociados a cada uno de los procesos y actualizó su definición así como sus correspondientes planes de mitigación y de contingencia de acuerdo a las metodologías establecidas en la entidad.

1.3.2 Identificación del Riesgo

1.3.2.1 Contexto Estratégico

A través de un diagnóstico inicial, se determinan las características o aspectos particulares del entorno en el cual opera el proceso o la unidad, a través de la identificación de las características particulares de los procesos tales como: personal, Materiales e insumos, Maquinaria, equipos e infraestructura, métodos de trabajo, ambiente laboral, recursos y producto y/o servicios. Con lo anterior se analizan los factores externos e internos que originan oportunidades o afecten negativamente el cumplimiento de la misión y objetivos de la Entidad.

1.3.2.2 Identificación de Riesgos

Se realiza un inventario de los riesgos, definiendo inicialmente las causas con base en los factores de riesgo internos y externos (contexto estratégico) analizados para cada proceso de la entidad, presentando una descripción de cada uno de éstos y finalmente definiendo los posibles efectos (consecuencias).

1.3.3 Análisis y Valoración del Riesgo

1.3.3.1 Análisis del Riesgo

Se enfoca en identificar la probabilidad de ocurrencia o materialización del riesgo y como resultado de ello lograr determinar las consecuencias o su impacto, con el fin de estimar la zona de riesgo inicial (Riesgo Inherente). En esta etapa se consideran las clases de

riesgo, las tablas de probabilidad e impacto, y la matriz de calificación, evaluación y respuesta a los riesgos.

1.3.3.2 Valoración del Riesgo

El objeto de esta etapa, consiste en realizar una confrontación de los resultados de evaluación del riesgo con los controles establecidos, con el fin de determinar la zona de riesgo final (riesgo residual). Finalmente se logra verificar la efectividad de los controles y establecer las prioridades de tratamiento.

Modulo Control de Evaluación y Seguimiento

2.1 Componente de Autoevaluación Institucional

Con el fin de generar planteamientos y perspectivas estratégicas en pro de la optimización del desempeño y enfatizar la responsabilidad y rendición de cuentas para permitir que la organización alcance rendimientos esperados, el Grupo de Planeación realizará en el mes de julio la Reunión de Análisis Estratégico (RAE), con base en la información registrada en el Sistema Integrado de Mejoramiento Continuo - SIMEC, en lo correspondiente a planes 2018 e indicadores de procesos, para así obtener evidencias y hacer una evaluación objetiva con base en los criterios definidos en la metodología RAE.

2.2 Componente de Auditoría Interna

El Grupo de Control Interno cuenta con el procedimiento E1-00-PRO-001 "*Procedimiento Auditorías de Control Interno Institucional*", cuyo objetivo es Administrar el Sistema de Control Interno (SCI) de la entidad y asesorar a la Alta Dirección para la toma de decisiones con base en las evaluaciones que efectuó el SCI.

El Plan de Acción vigencia 2018, se encuentra para el primer semestre del año con un avance del 100%, resultado de la ejecución de las auditorías y/o seguimientos realizados, así como el fomento de la cultura de control del MECI en las unidades y procesos auditados. Evaluando los puntos de control establecidos, soportado en las auditorías basadas en riesgos.

2.3 Componente Planes de Mejoramiento

El Grupo de Control Interno viene fortaleciendo el seguimiento a los planes de mejoramiento de la entidad, basado en los resultados de las auditorías realizadas y conforme al procedimiento de acciones correctivas, preventivas y de mejora.

Esta labor requiere de una planeación concertada con los procesos, ya que el impacto de esta gestión se va ver reflejada en la eficacia, eficiencia y efectividad de los controles establecidos por el proceso para subsanar la causa raíz identificada. Por lo anterior, el debido cuidado profesional del auditor juega un rol importante en esta evaluación integral, con el propósito de contribuir con la mejora continua.

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.

➤ Comunicación Externa

La comunicación pública es un eje de gestión estratégica, que permite fortalecer las interrelaciones con los públicos de interés de la Dirección General Marítima, para crear vínculos sólidos que incrementen la credibilidad y la confianza en la sociedad. Para fortalecer la credibilidad y la confianza de la Dirección General Marítima, la comunidad a través de la información difundida, conoce el proceso, los avances y los logros de los diferentes temas de la entidad, con una narrativa que permite unificar el mensaje y evolucionar de la divulgación de hechos a la narración de un sector. Esa información se gestiona, con base a los siguientes aspectos:

- Narrativa integral: relata de forma integral a todos los públicos de interés los temas, proyectos, programas y acciones que se realizan en la Entidad.
- De mensajes: construye una historia que narre cada tema desde el objetivo que se busca alcanzar.
- Planea y construye agendas temáticas: identifica las temáticas que debe comunicar la entidad de acuerdo con su misión, determinando los públicos, medios y mensajes.

➤ Comunicación Organizacional Interna

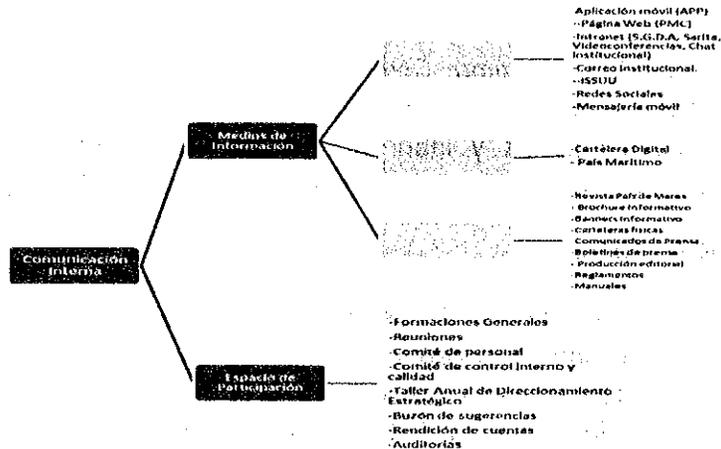
La Dirección General Marítima implementó dentro de su Plan Estratégico de Comunicaciones, el Manual de Comunicación Organizacional Interna, donde se establece conductas para comunicar e informar de acuerdo a la gestión y a los objetivos planteados a partir de un diagnóstico realizado. Por tal motivo se establecen niveles de responsabilidad para la ejecución de la Estrategia.

Objetivos de Impacto

- ✓ Coordinar las comunicaciones internas de acuerdo con los requerimientos de los procesos de la Entidad.
- ✓ Fortalecimiento de la comunicación interna.
- ✓ Implementar plan estratégico para fomentar una cultura de comunicación organizacional al interior de la Entidad.

Sistemas de Información y Comunicación

Existe una amplia plataforma integral de medios, para gestionar la comunicación interna y externa, fomentar y fortalecer la identidad, el conocimiento y la Cultura Institucional.

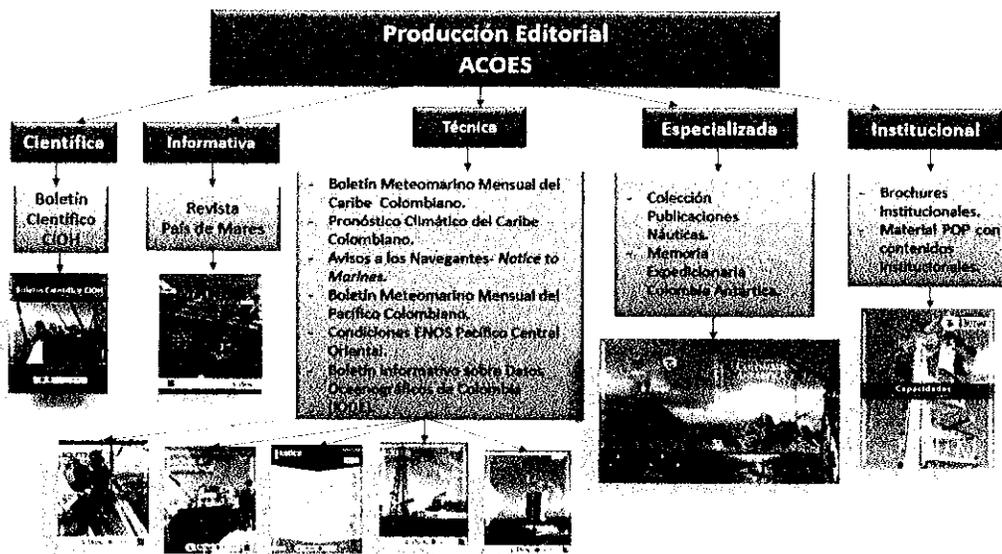


➤ **Producción Editorial**

Desde hace más de seis décadas, el ejercicio de autoridad de Dimar abrió una ventana que le permitiera interactuar con sus públicos de interés, representados en gran medida por el gremio marítimo. Al principio fueron revistas y libros con tímidos tirajes, publicaciones que con el tiempo evolucionaron gracias a la visión de cada nueva Dirección, hasta llegar a la estructuración de una división vinculada al Área de Comunicaciones Estratégicas-Acoes, que centra su desempeño en el establecimiento y aplicación de lineamientos y estándares para la generación de contenidos estructurados en productos de acceso abierto u oneroso, diversos formatos y contenidos, útiles para los públicos internos y externos de Dimar.

J.P.

Siguiendo la premisa que reza que la disseminación del conocimiento aporta a la seguridad y al progreso, en la actualidad la división de la Producción Editorial de Dimar se subdivide en cinco líneas que clasifican los productos editoriales como se define a continuación:



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