

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 2016 Fecha de Elaboración: Noviembre 10 de 2016
---	----------------------------	--

Módulo Control de Planeación y Gestión

1.1 Componente Talento Humano

1.1.1 Acuerdos, compromisos y protocolos éticos

El Grupo de Desarrollo Humano desde el Proyecto de Gestión Estratégica del Talento Humano en el componente de Calidad de Vida Laboral, planteó como meta construir la Caracterización de la Cultura Organizacional para establecer una estrategia de fortalecimiento de la Cultura Corporativa. La Caracterización permite identificar el tipo de cultura existente en la entidad, las necesidades de alineación de la cultura, las posibles diferencias entre la cultura del personal civil y personal militar y reconocer la implementación de prácticas culturales ideales que apalanquen la estrategia corporativa.

1.1.2 Desarrollo del Talento Humano

El proyecto en cumplimiento de los objetivos estratégicos busca garantizar un cambio en la cultura organizacional expresado como un beneficio de largo plazo, que genere transformación cultural y organizacional en las habilidades y competencias para el ejercicio de la autoridad marítima. Así las cosas, es importante en la ejecución del proyecto asegurar que los requerimientos, necesidades e insumos que define el mismo, sean suministrados y avalados por el personal competente, ya que serán el insumo inicial para el levantamiento de la información.

En el largo plazo el impacto del proyecto debe reflejar un cambio en el bienestar evidenciado en la operación de los procesos misionales, en los servicios prestados y en la cultura del servicio en la entidad reflejado de manera transversal en los procesos estratégicos y de apoyo.

1.2 Componente Direccionamiento Estratégico

1.2.1 Planes, Programas y Proyectos

Con relación al componente de Direccionamiento Estratégico, en la entidad se viene desarrollando el proyecto "*Rediseño del Modelo de Operación*" con el objetivo de contribuir a mejorar la prestación de los servicios y generación de productos requeridos por los usuarios, así como fortalecer las capacidades de gestión operativa y logística.

El alcance del Proyecto en su formulación define cinco entregables principales, así:

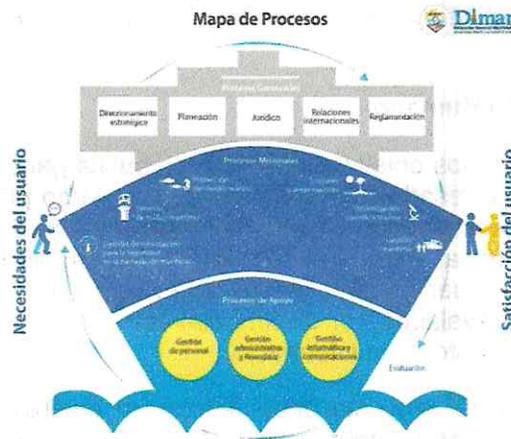
- ☛ Caracterización de la entidad en su situación actual y prospectiva, de acuerdo con el contexto en el cual cumple y debe cumplir con su misión y con sus objetivos estratégicos.

- ☞ Modelo de Operación de Dimar con la sustentación técnica y jurídica de sus elementos y las orientaciones para su implementación en el corto y mediano plazo.
- ☞ Propuesta de Estructura Organizacional de Dimar, basada en el modelo de regionalización de la operación.
- ☞ Sistema Integrado de Gestión Institucional con sus soportes normativos, técnicos y documentales.
- ☞ Planta de personal propuesta, consistente con la caracterización de la entidad, el Modelo de Operación, la estructura organizacional, los procesos institucionales y las necesidades del servicio.

La participación del personal es esencial para que el proyecto responda a las necesidades y expectativas reales de la entidad, lo sientan como propio y a largo plazo los impactos positivos se mantengan una vez el proyecto haya concluido.

1.2.2 Modelo de operación por procesos

La entidad viene actualizando su mapa de procesos tanto en sede central como en las unidades regionales, pero a la fecha no ha sido oficializado ni aprobado por la Alta Dirección. Sin embargo, se ilustra el preliminar del actual mapa de procesos.



1.2.3 Estructura Organizacional

La entidad cuenta con una estructura organizacional definida, identificando los diferentes niveles de responsabilidad y autoridad. Esta estructura se encuentra publicada en el Portal Marítimo Colombiano en el siguiente link: <https://www.dimar.mil.co/content/organigrama-2>.

1.2.4 Indicadores de gestión

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la entidad ha venido integrando cada uno de los planes institucionales en la herramienta de mejoramiento continuo Simec. En vista, que ha sido fundamental esta herramienta para medir el grado de avance y cumplimiento de las tareas y compromisos establecidos, la formulación de cada uno de los indicadores asociados a los planes permite a la entidad tomar acciones oportunas y replantear aquellos indicadores que carecen de una medición eficaz, efectiva y eficiente en la gestión organizacional.

1.2.5 Políticas de Operación

La entidad adopta el Manual de procedimientos de acuerdo a la Resolución N° 0200 de Julio de 2007, y el Manual de operaciones de acuerdo a Circular N° 29200806753 de Diciembre de 2008.

El manual de operaciones está integrado por los elementos que se enmarcan a continuación:

- ☞ Normas que establecen los objetivos, la estructura y las funciones de la Entidad.
- ☞ La Resolución No. 245 del 29 de Agosto de 2006, por la cual se adoptó el Modelo Estándar de Control Interno en la Dirección General Marítima.
- ☞ El Código de Ética y los compromisos anticorrupción.
- ☞ La misión, visión y objetivos de la Entidad.
- ☞ El Manual de Calidad.
- ☞ Las políticas de operación de cada proceso.
- ☞ El Normograma.
- ☞ El mapa de riesgos.
- ☞ El manual de funciones y de procedimientos.

Por otro lado, cabe mencionar las siguientes circulares:

- ☞ Directiva Permanente No. 29201301825 MD-DIMAR-GRUCOI que trata sobre la Reorganización de los Comités del Sistema de Control Interno.
- ☞ La circular No. CR-20160028 que trata de los Compromisos y Responsabilidades con relación al Sistema de Gestión Institucional, que amplía la circular No. CR-20150073-DIMAR-GPLAD del 15 de julio de 2015.

1.3 Componente Administración del Riesgo

En el marco del Modelo Estándar de Control Interno, la entidad ha venido aplicando la Política de Administración de Riesgos y en coordinación con los procesos se ha estado revisando los riesgos actuales de cada proceso con el fin de evaluar los controles asociados a mitigar el riesgo.

Desde la Oficina de Coordinación de Control Interno se está realizando el seguimiento y monitoreo de los riesgos en cada uno de los procesos, partiendo del rol de valoración del riesgo que como oficina de coordinación nos aplica. Actualmente, el mapa de riesgos institucional integra los riesgos estratégicos, misionales y de apoyo y al cierre de la vigencia, los líderes de los procesos debieron haber dado cumplimiento con las tareas y/o acciones propuestas y evaluar su impacto una vez cumplidas.

Módulo Control de Evaluación y Seguimiento

2.1 Componente de Autoevaluación Institucional

En el proceso de Autoevaluación las reuniones de los Subcomités del Sistema de Control Interno generan unos insumos importantes para este ejercicio, ya que abarcan varios aspectos como lo son la Administración del riesgo, la Autorregulación, el

Autocontrol, la Autoevaluación, la Comunicación, la ley 1474 del Estatuto Anticorrupción, la ley antitrámites y los planes de mejoramiento.

El Grupo de Control Interno en su Plan de Acción Anual, establece la sensibilización del Modelo Estándar de Control Interno, partiendo desde los principios rectores que integran este modelo. Uno de los principios se enfatiza en el Autocontrol y es ahí donde resaltamos la importancia de cada servidor en el desarrollo de sus funciones y como su gestión aporta al cumplimiento de la misión.

Los ejercicios de Autoevaluación al interior de la entidad se llevan a cabo trimestralmente. Sin embargo estos ejercicios deben ser más frecuentes, posibilitando nuevos temas que requieran mayor atención entre el líder del proceso y su equipo de trabajo.

2.2 Componente de Auditoria Interna

El Plan de Acción del proceso de evaluación para esta vigencia contemplo el seguimiento y evaluación a los proyectos de inversión de la entidad. El objetivo de esta evaluación es medir el impacto de cada uno de los proyectos en cumplimiento del Plan Estratégico de Desarrollo 2015-2030.

La metodología aplicada para el seguimiento y evaluación de los proyectos fue de manera integral por parte del equipo auditor. Generando un solo informe con observaciones transversales a todos los proyectos evaluados.

2.3 Componente Planes de Mejoramiento

La entidad cuenta con el procedimiento de acciones correctivas, preventivas y/o mejora continua G2-PRO-026, el cual permite establecer la metodología para identificar, documentar, implementar y realizar seguimiento a las acciones correctivas, preventivas y de mejora que surgen de las no conformidades reales, potenciales u oportunidades de mejora identificados por los diferentes métodos de verificación y evaluación. Este procedimiento aplica para todos los procesos que forman parte del Sistema de Gestión de la entidad, donde se identifique la necesidad de formular e implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora. Desde su identificación y análisis hasta el seguimiento y cierre de las mismas.

Eje Transversal Información y Comunicación

Anualmente se define una Estrategia de Rendición de Cuentas que describe todas y cada una de las actividades que la entidad llevará a cabo durante la vigencia en cumplimiento de la misma, la cual se encuentra publicada en la siguiente dirección <https://www.dimar.mil.co/content/estrategias-de-anticorrupcion-atencion-alciudadano-antitramites-y-rendicion-de-cuentas-2015>.

Para la Entidad, la gestión documental adopta como política el acceso y utilización óptima del conocimiento misional reflejado en los diferentes soportes como recurso y activo de información, como aporte histórico del patrimonio documental del país en

el desarrollo del gremio marítimo, la investigación científica marina, la protección del medio marino y las zonas costeras del territorio Colombiano y cuyos objetivos están alineados con el plan estratégico, unificando criterios en el manejo y seguridad de la gestión de documentos, garantizando su autenticidad y adecuado uso.

En la entidad viene operando el Sistema de Gestión Documental y Electrónica de Archivos SGDEA, facilitando el manejo de la documentación entre las diferentes dependencias al interior de la entidad.

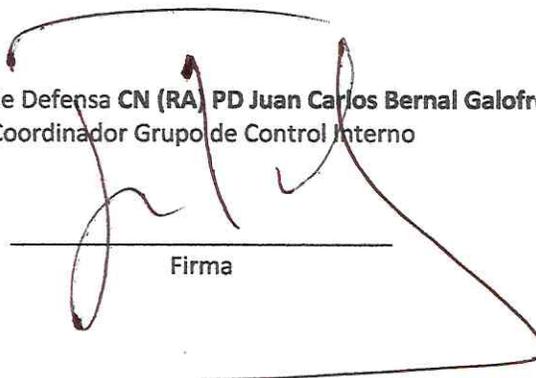
Recomendaciones Grupo Control Interno

Grupo de Planeación: Tomar acción sobre las recomendaciones dadas producto del seguimiento realizado a los proyectos, con el fin de unificar criterios y conceptos hacia los gerentes.

Área de Comunicaciones Estratégicas: De acuerdo con el proyecto del Modelo de Operación donde se propone integrar esta área con las demás áreas involucradas, se recaba la observación de implementar una política de comunicaciones al interior de la entidad, que permita generar políticas de comunicaciones asertivas, evitando reprocesos y fallas en la fluidez de la información.

Todos los procesos involucrados: De acuerdo a la directiva que trata de la Reorganización de los comités del Sistema de Control Interno, se recomienda priorizar en los temas allí contemplados, con el fin de socializarlos al interior de sus unidades en procura de la mejora continua institucional.

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



Firma

