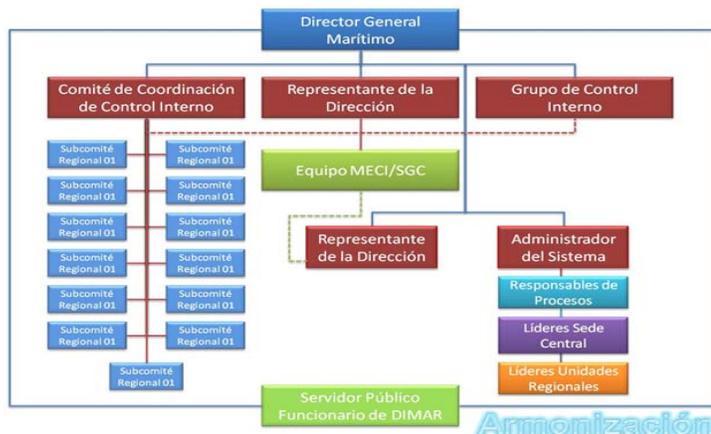
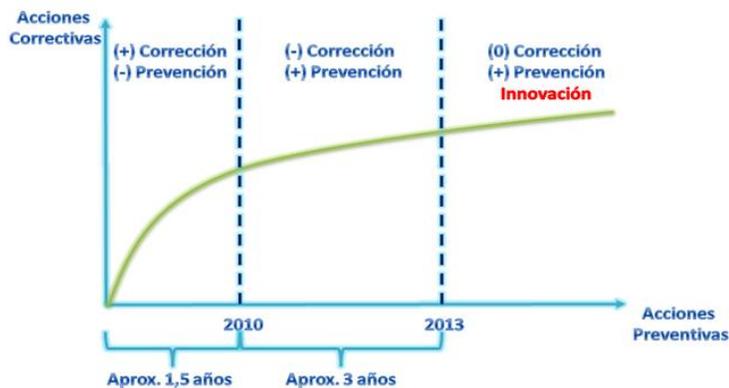




## Evolución Sistema de Gestión de Calidad



# PLAN DE ACCIÓN 2010

GRUPO COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

## TABLA DE CONTENIDO

PAG.

### PRESENTACIÓN

1. ARTICULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL SECTOR DEFENSA Y LA POLÍTICA DE DEFENSA Y SEGURIDAD DEMOCRÁTICA	3
2. MARCO ESTRATÉGICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL SECTOR	4
3. CÓDIGO DE VALORES SECTORIAL	6
4. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN DIMAR	6
5. ORGANIZACIÓN DEL GRUPO DE CONTROL INTERNO	7
6. PRINCIPIOS DEL GRUPO	8
7. VALORES DEL GRUPO	10
8. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL GRUPO	10
8.1. Misión	
8.2. Visión	
8.3. Políticas	
8.4. Autoanálisis	
8.5. Plan de Acción GRUCOI	
8.6. Indicadores de Gestión	
8.7. Cronograma de Actividades	

### ANEXOS

- Anexo 1. Costos del Plan
- Anexo 2. Requerimientos presupuestales 2010
- Anexo 3. Situación equipos de computo
- Anexo 4. Personal
- Anexo 5. Programa de Visitas Unidades regionales
- Anexo 6. Cronograma de Actividades
- Anexo 7: Tablas de Retención Documental
- Anexo 8. Caracterización del Proceso de Evaluación Versión vigente
- Anexo 9. Cargas de trabajo
- Anexo 10. Funciones
- Anexo 11: Procedimientos
- Anexo 12: Mapa de Procesos
- Anexo 13: Esquema MECI

---

---

## PRESENTACIÓN

Tal como sucedió en la vigencia 2009, al momento de elaborar el presente documento no se emitieron órdenes sectoriales de cambio en la formulación del Plan de Acción de las oficinas de Control Interno o quien haga sus veces, el cual estaba regido por la Carta Circular 54197 MDVGIOCI-13 de noviembre 30 de 2005.

De igual forma se sigue aplicando en el Ministerio el Modelo de Gerencia Pública Activa, liderado por la Oficina de Control Interno del Ministerio.

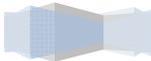
Se toman las actualizaciones de la segunda versión del Manual de Implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI de diciembre de 2008 y la versión de la NTCGP1000 de acuerdo con el decreto 4485 del 18 de noviembre de 2009.

La estructura del Plan de Acción, mantiene los lineamientos del documento “Rol de las Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces, de acuerdo con la publicación de septiembre 2009” emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Como situación especial se destaca la inclusión del Programa de Auditorías de Calidad de acuerdo con el PCAL-04.

La elaboración del presente plan se concertó con todos los miembros del Grupo, en su calidad de auditores. Así mismo, se dieron las pautas de acción para la funcionaria responsable de ejercer las funciones de control interno en el Caribe y la nueva funcionaria que ejerce funciones de control interno en el Pacífico, integrando en un solo plan de acción lo que será la gestión del grupo en la vigencia 2010.

Profesional de Defensa MARÍA EUGENIA GALVÁN DURÁN  
Coordinador Grupo de Coordinación de Control Interno  
Dirección General Marítima

3



### 1.- ARTICULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL SECTOR DEFENSA Y LA POLÍTICA DE DEFENSA Y SEGURIDAD DEMOCRÁTICA

“...las amenazas se han adaptado, generando nuevos y complejos desafíos. Esto, a su vez, ha generado un nuevo escenario estratégico, lo que ha obligado al sector defensa y seguridad a

hacer una revisión de la política y a plantear nuevos objetivos. El producto de esta revisión es la Política de Consolidación de la Seguridad Democrática (PCSD). Dicha política la cual se enmarca en el Plan Nacional de Desarrollo (PND), define los objetivos para el sector y propone los lineamientos de articulación entre los fines y los medios previstos para los próximos años.”

*Guía de Planeamiento Estratégico 2007 – 2010  
Ministerio de Defensa Nacional*

### Alineación Estratégica del Sector Defensa y Seguridad 2007 – 2010

ESTRATEGIA PND	PROGRAMA PCSD	OBJETIVOS ESTRATEGICOS PCSD	PLANES, PROGRAMAS E INICIATIVAS PPI <sup>1</sup>
Hacia la consolidación de la Política de Defensa y Seguridad Democrática	I. control del territorio y defensa de la soberanía nacional	1. Consolidar el control territorial y fortalecer el Estado de Derecho en todo el territorio Nacional	
		2. Proteger a la población, manteniendo la iniciativa estratégica en contra de todas las amenazas a las seguridad de los ciudadanos	
		3. Mantener una fuerza Pública legítima, moderna y eficaz, que cuente con la confianza y el apoyo de la población	16. Programa de Mejoramiento Gerencial del Sector
	II Combate al problema de las drogas ilícitas y al crimen organizado	4. Elevar drásticamente los costos de desarrollar la actividad de Narcotráfico en Colombia	
	III. Convivencia y Seguridad ciudadana	5. Mantener la tendencia decreciente de todos los indicadores de criminalidad en los centros urbanos del país	

**NOTA: No presenta cambios para el 2010, se mantiene.**

4

## 2.- MARCO ESTRATEGICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL SECTOR

### 2.1 Misión del Sistema de Control Interno (Se mantiene)

<sup>1</sup> Planes, Programas e Iniciativas

"Desarrollar en los servidores públicos del Ministerio de Defensa Nacional, así como de sus entidades adscritas y vinculadas, la responsabilidad del autocontrol y la autoevaluación de tal forma que se garantice la calidad en todo lo que se hace, previniendo más que corrigiendo las fallas que se puedan presentar, es decir siendo proactivos, flexibles ante los cambios sociales, políticos, y culturales, y apoyando a la dependencia o entidad que integran el Sector Administrativo Defensa Nacional, en el cumplimiento de la Misión, de conformidad con la normatividad que regula el uso de los recursos, así como los procesos de modernización del Estado Colombiano".

## **2.2 Visión del Sistema de Control Interno (se mantiene)**

"El Control Interno será una filosofía de la gestión pública y del servidor público dentro del Sector Administrativo Defensa Nacional, fundamentada en la legitimidad y legalidad, brindando respuestas oportunas a los usuarios tanto internos como externos, elevando así la confianza y credibilidad de la Institución"

## **2.3 Principios del Control Interno (se mantiene)**

- Siempre aplicar el Código de Valores en todas las actividades diarias que realicen los funcionarios del Ministerio y de las entidades adscritas y vinculadas.
- Respeto y observación de la constitución y las normas que regulan el uso de los recursos del Estado.
- Demostrar permanentemente la voluntad de servicio con calidad y excelencia.
- Recordar que nuestra razón de ser es siempre el ciudadano.
- Promover el mejoramiento permanente, mantener una actitud de cambio, una mente y actitud positivas, tener iniciativa y talento, ser creativo e innovador.
- El Sistema de Control Interno implica no sólo hacer conciencia de garantizar la transparencia de la gestión pública, sino de actuar con idoneidad, mediante una capacitación permanente que permita a los responsables contar con una herramienta imprescindible en el desarrollo de su labor.

5

## **2.4. Política de Gerencia Pública Activa<sup>2</sup>(Se mantiene)**

Es una iniciativa ministerial adoptada mediante la Resolución 3506 del 12 de agosto de 2008 que busca mediante la adopción de las mejores prácticas de gerencia, incentivar las transformaciones

---

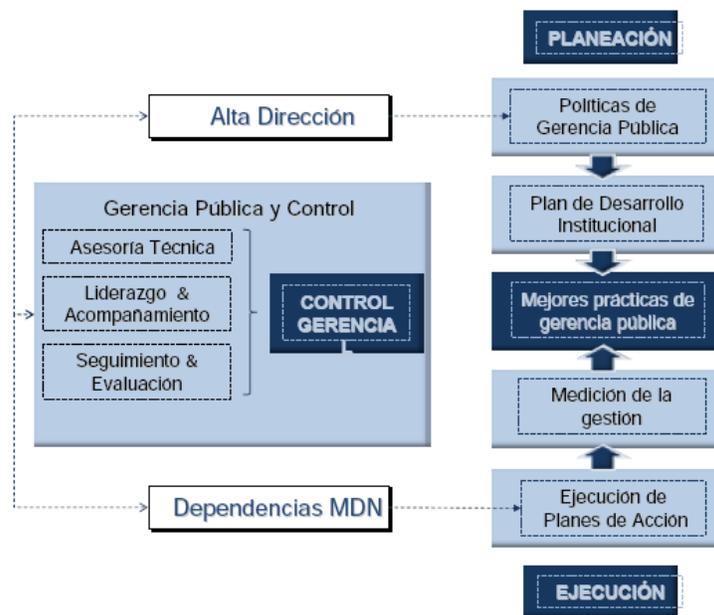
<sup>2</sup> Tomado de la página WEB del Ministerio de Defensa Nacional

necesarias en la cultura de la responsabilidad, la rendición de cuentas “accountability” y la gestión por resultados en el Sector Defensa

Armoniza al Modelo Estándar de Control Interno, MECI, Sistema de Gestión de Calidad, SGC y el Sistema de Desarrollo Administrativo, SISTEDA y demás lineamiento en materia de gerencia que suministre la función pública.

A continuación se muestra el esquema que maneja dicha política, relacionado con un modelo de control interno moderno, el cual basará el accionar de la oficina de control interno en la Auditorías Positivas, la cual se enmarcará en “con el concurso permanente del auditado, sirven para realizar un dictamen objetivo e independiente de un proceso, un procedimiento o una actividad.”

**UN MODELO DE CONTROL INTERNO MODERNO**  
... un control interno amable y gerencial



El diagnóstico, tanto de la auditoría como de la evaluación, se define en informe de auditoría positiva, que concertados fomentan en el Sector Defensa el mejoramiento permanente.

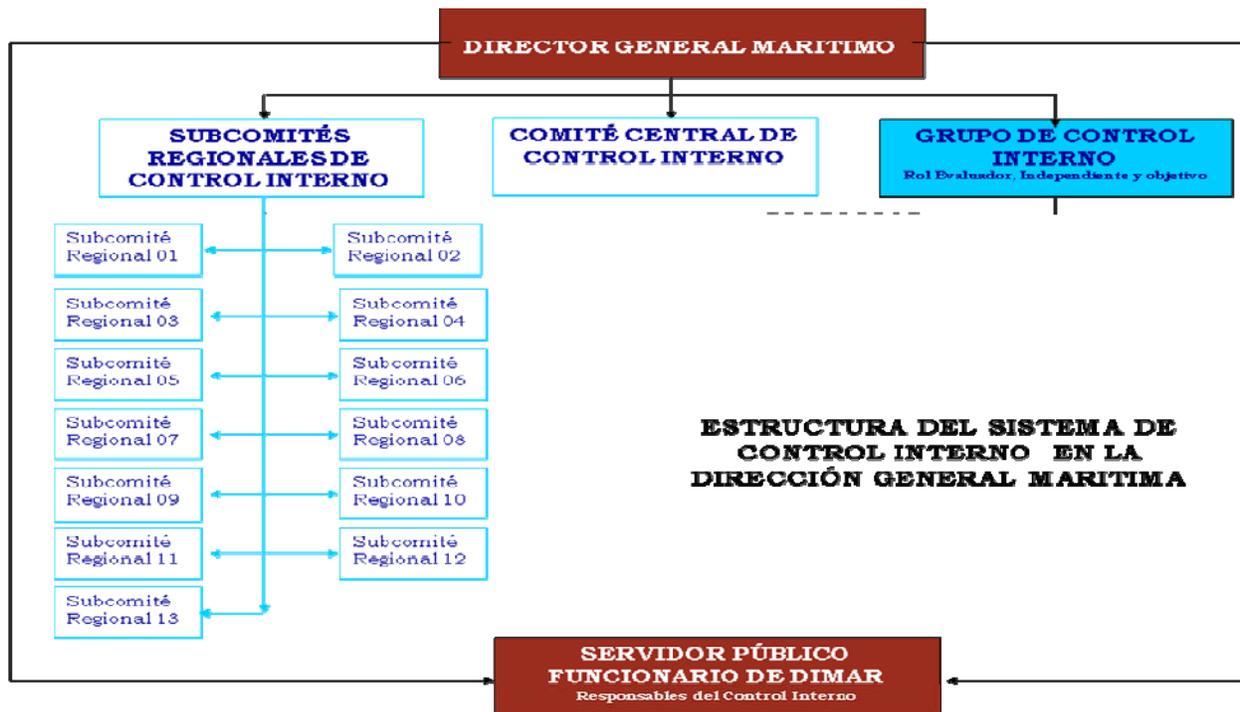
Aspectos importantes de resaltar en la auditoría positiva la reciproca colaboración y contacto entre el auditado y el auditor, la concertación de las oportunidades de mejoramiento para pasar de la observación a la solución.

### 3.- CÓDIGO DE VALORES SECTORIAL (Se mantiene)

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL.	ARMADA NACIONAL	DIRECCIÓN GENERAL MARITIMA
Honestidad	Honestidad	Honestidad
Solidaridad	Solidaridad	Solidaridad
Justicia	Justicia	Justicia
Responsabilidad	Responsabilidad	Responsabilidad
Lealtad	Lealtad	Lealtad
Compromiso	Compromiso	Compromiso
Valor	Valor	Diálogo
Respeto	Respeto	Respeto
Servicio	Servicio	Humildad
Disciplina	Disciplina	Compañerismo
	Honor	

Fuente: Tomado de las páginas WEB del Ministerio y Armada. Enero 2009

#### 4.- ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN DIMAR (Se mantiene)



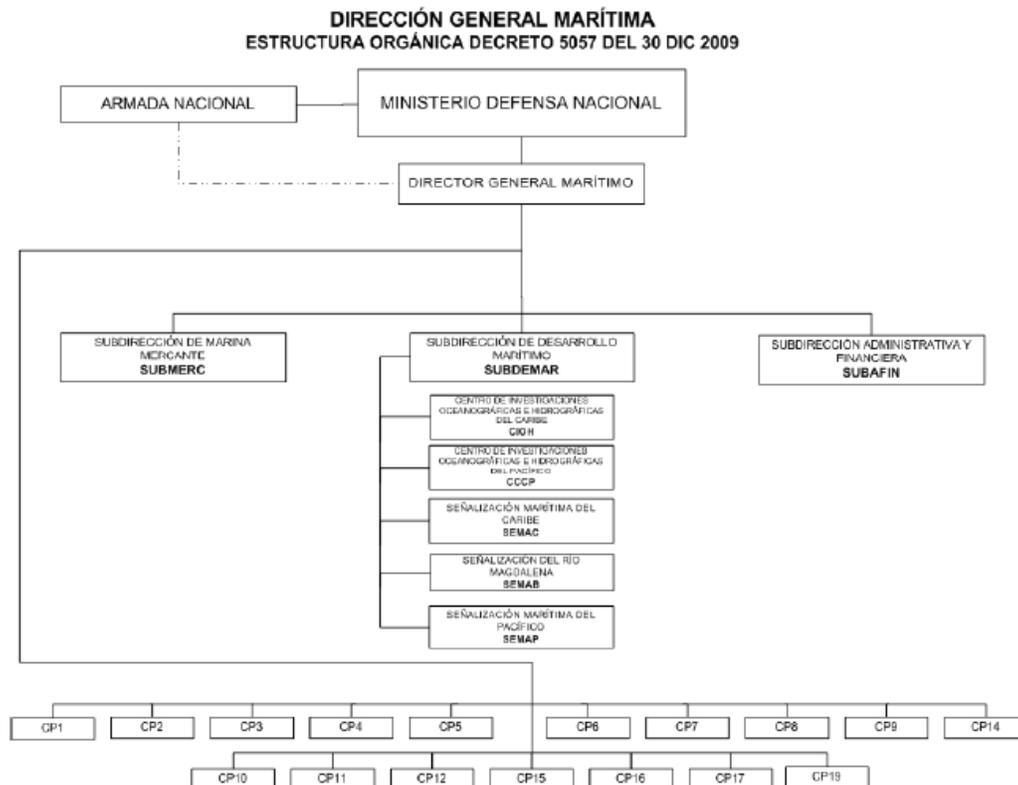
7

## 5.- ORGANIZACIÓN DEL GRUPO DE CONTROL INTERNO (modificado)

La Dirección General Marítima cuenta desde mayo 20 de 1992 con un grupo asesor de trabajo, dependiente directamente del despacho del Director, para adelantar el ejercicio del Control Interno y la auditoría a nivel central y regional.

Con la expedición del decreto 5057 de diciembre 30 de 2009 se modifica parcialmente la estructura del Ministerio de Defensa Nacional- DIMAR. En su artículo primero establece que se modifica el numeral 6.3.1 del artículo 1° del Ddecreto 049 de 2003, en el sentido de adicionar la estructura de la DIMAR y determinar las funciones de las siguientes dependencias, así:

- 6.3.1 Dirección General Marítima
  - 6.3.1.1. Despacho del Director
  - 6.3.1.2. Capitanías de Puerto
  - 6.3.1.3. Subdirección de Marina Mercante
  - 6.3.1.4. Subdirección de Desarrollo Marítimo
    - 6.3.1.4.1. Centro de Investigaciones Oceanográficas e Hidrográficas del Caribe
    - 6.3.1.4.2. Centro de Investigaciones Oceanográficas e Hidrográficas del Pacífico
    - 6.3.1.4.3. Señalización Marítima del Caribe
    - 6.3.1.4.4. Señalización del Río Magdalena
    - 6.3.1.4.5. Señalización Marítima del Pacífico
  - 6.3.1.5. Subdirección Administrativa y Financiera



En cuanto a la creación y organización de los grupos internos de trabajo en la Dirección General Marítima, en forma posterior se formalizara lo correspondiente. Sin embargo los grupos existentes a 31 de dieimbre de 2009 se mantuvieron, siendo el caso del Grupo de Control Interno.

Al interior del Grupo, se identifican actividades específicas que permiten adelantar los diferentes tópicos establecidos por el Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno, a las oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, así:



NOTA: Se surtió la vacante del auditor financiero en la Sede Central. De igual manera fue asignado un oficial naval para ejercer funciones de control interno en el Pacifico en la ciudad de Buenaventura. Sin embargo a la fecha de cierre de este Plan se produjo el traslado del auditor con actividades de gestión a cargo. Esta vacante se suplió temporalmente con la contratación de servicios técnicos dada las restricciones impuestas por la aplicación de la ley de Garantías.

## 6.- PRINCIPIOS DEL GRUPO (Se modifican)

**Definición:** En [ética](#), los **principios** son reglas o normas de conducta que orientan la acción. Se trata de normas de carácter general, máximamente universales. Los principios morales también se llaman máximas o preceptos. Los principios son declaraciones propias del ser humano, que apoyan su necesidad de desarrollo y felicidad, los principios son universales. (Wiki pedía).

9

El Grupo de Control Interno, en el ejercicio de la auditoría y el fomento de la cultura de Control Interno, actuará con:

**Imparcialidad.** No prejuzga, ni adopta posiciones prevenidas respecto de las áreas auditadas. No asume actitudes de fiscal, ni la de defensor, inquisidor o policía. Tomamos referencias del

pasado para proyectar el mejoramiento de los procesos. Por eso no nos interesa demeritar, sino que simplemente partimos del principio de que todo es susceptible de mejorar.

**Confianza.** Creemos firmemente en las personas. No buscamos culpables, preservando así, el clima de familiaridad necesario para evitar la prevención y facilitar la participación. Básicamente somos asesores, no jueces. Por eso escuchamos y respetamos las opiniones y convicciones de los demás, dejando claro que respetar y escuchar no implica necesariamente compartir.

**Concertación.** Somos conscientes que, a través del diálogo tenemos la mejor oportunidad para persuadir y concertar, en vez de imponer. No somos dogmáticos ni dueños de la verdad. Consideramos que siempre hay más de una solución a los problemas. Sin embargo cuando este principio se vea afectado por la falta de compromiso para asumir la mejora institucional, el Grupo adoptará la posición que respaldada por la Dirección garantice que se dará esta.

**Participación.** Promovemos la generación de ideas, aportes y conceptos de todos los participantes, sin exclusión alguna, pues al fomentar la generación de diferentes alternativas de solución, se está ayudando a los responsables de los procedimientos a que puedan tomar mejores decisiones, siempre dentro del contexto de una adecuada formulación de la situación, con criterio creativo.

**Reconocimiento.** Valoramos todas las ideas e iniciativas que contribuyan al éxito de los procedimientos, reconociendo el mejoramiento del área auditada.

De igual forma y teniendo en cuenta la armonización de los Sistemas de Control Interno y de calidad, el grupo ha tomado y practicado los principios de auditoría descritos en la NTC-ISO 19011 en su numeral 4, literales a) hasta la d), así:

Principios referentes a los auditores:

- a) Conducta Ética: el fundamento de la profesionalidad
- b) Presentación ecuánime: La obligación de informar con veracidad y exactitud
- c) Debido cuidado profesional; la aplicación de diligencia y juicio al auditar.

Principios referente a la auditoría

- d) Independencia; la base para la imparcialidad de la auditoría y la objetividad de las conclusiones de la auditoría.
- e) Enfoque basado en la evidencia: el método racional para alcanzar conclusiones de la auditoría fiable y reproducible en un proceso de auditoría sistemático.

10

Otras líneas de la acción y que no necesariamente son principios, deben ser contemplados en el actuar del grupo, estos se reclasificaron y se mantienen en su definición, así:

**Trabajo en equipo.** Con la participación en los diferentes comités que ha establecido la entidad, cumplimos nuestro rol de acompañamiento y asesoramiento, trabajando en equipo con quien

nos lo solicita o cuando consideramos es necesario para sacar adelante un proceso que requiere mejora, manteniendo la independencia en el rol de evaluación que nos corresponde.

**Rendición de Cuentas:** Somos veedores de la política de rendición de cuentas a los ciudadanos, a los entes de control fiscal, político y a las partes interesadas, propiciando y verificando de acuerdo con nuestra cobertura de evaluación el cumplimiento cabal de los planes de acción propuestos dentro de los principios de transparencia, eficacia y eficiencia.

**Calidad:** Buscamos que la entidad llegue a un estándar más alto en lugar de estar satisfecha con alguno que se encuentre por debajo de lo que se espera cumpla con las expectativas de nuestros usuarios internos y externos, aumentando su capacidad de satisfacer, de adaptarse y actualizarse en los roles presentados a los usuarios, aportando valor al cliente, y siempre desde la óptica de costo / beneficio.

## 7.- VALORES DEL GRUPO

El grupo acoge y practica los valores institucionales, identificados y concertados desde el año 2000 en el Código de Valores de la Institución (ver numeral 3).

## 8.- PLATAFORMA ESTRATEGICA DEL GRUPO

### 8.1.- Misión

DIRECCIÓN GENERAL MARITIMA	GRUPO COORDINACIÓN CONTROL INTERNO (se mantiene)
La Dirección General Marítima, es la Autoridad Marítima Nacional que ejecuta la política del gobierno en materia marítima y tiene por objeto la dirección, coordinación y control de las actividades marítimas, en los términos que señala el Decreto Ley 2324 de 1984 y los reglamentos que se expidan para su cumplimiento, promoción y estímulo del desarrollo marítimo del País.	Asesorar a la Dirección General Marítima en el desarrollo y fortalecimiento del Sistema de Control Interno con recomendaciones que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional.

## 8.2.- Visión

DIRECCIÓN GENERAL MARITIMA	GRUPO COORDINACIÓN CONTROL INTERNO (se mantiene)
Ser una entidad comprometida con el desarrollo del poder marítimo nacional, proyectándose como una Autoridad Marítima influyente en el ámbito nacional e internacional, centrada en mejorar la seguridad marítima y a través de la coordinación y facilitación, propender por alcanzar los intereses marítimos.	El Grupo de Control Interno, en desarrollo de su accionar asesor y consultor propenderá, apoyado en su equipo humano multidisciplinario, en soportar y garantizar el desarrollo y fortalecimiento del Sistema de Control Interno, aportando ideas y presentando recomendaciones que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional, dentro de un marco vanguardista, innovador y acorde a su entorno normativo, tecnológico, político y social.

## 8.3.- Políticas

### 8.3.1.- Institucional

#### Direccionamiento Estratégico de DIMAR 2005-2009 (se mantiene)

NOTA: Se aclara que la política quinquenal se extendió a la vigencia 2010 y se proyecta la siguiente desde el 2011 al 2019, debido a los compromisos que en tal sentido tiene DIMAR.

La planeación estratégica de la entidad implementó cambios importantes desde el año 2005, para visualizar integralmente los intereses, objetivos y estrategias para el desarrollo integral marítimo. Con la fijación de nuevos objetivos y metas que cada año se reformulan la entidad quiere continuar el fortalecimiento de la imagen institucional a nivel nacional, regional e internacional, buscando alcanzar su objetivo final "Fortalecimiento de la Autoridad Marítima Nacional".

A través de la sede central, las Capitanías de Puerto, que mediante su organización y control ejercen la función de Autoridad Marítima en la jurisdicción correspondiente, las Señalizaciones Marítimas, los Centros de Investigación, las Unidades a Flote y las Intendencias Regionales, la Dimar actúa bajo el principio de la unidad y coherencia de criterios desarrollando las siguientes actividades: Seguridad integral, Cartografía náutica y señalización marítima, Direccionamiento estratégico del transporte marítimo y su facilitación, Administración de litorales e Investigación científica marina.

12

Para realizar todo lo anterior, la entidad definió sus principios rectores así: Posición de vanguardia, Control inflexible en la aplicación de la Ley y Transparencia y austeridad.

## **Política de Calidad de DIMAR (Se mantiene)**

*"La Dirección General Marítima, con fundamento en su direccionamiento estratégico, ofrecerá sus servicios al sector marítimo con calidad, mediante criterios de efectividad y mejoramiento continuo en todos sus procesos, empleando los recursos de manera eficaz a través de funcionarios competentes y comprometidos con el fortalecimiento de nuestra gestión institucional, lo cual resultará, en la proyección de DIMAR, como una autoridad influyente en los ámbitos nacional e internacional"*

### **8.3.2.- Del Grupo**

#### **1. Como responsable del proceso de evaluación (Se mantiene)**

A continuación se describen las políticas de operación del proceso de evaluación contenidas en el Manual de Calidad PC-09-E01, versión 07.

El proceso de Evaluación, ha previsto como política de operación, evaluar, mediante su equipo de trabajo multidisciplinario, el Sistema de Control Interno, a través de la auditoría y seguimiento, en pro del mejoramiento continuo, sin perjuicio de la asesoría y acompañamiento que se brinde a los procesos, fomentando la cultura del autocontrol y facilitando la relación de los entes externos con la entidad.

Para seleccionar los procesos y unidades a auditar, así como el cronograma para tal fin, se aplicarán en la formulación del Plan de Acción anual, los principios de objetividad, independencia y oportunidad, los cuales se constituyen como guías de acción de la política.

El proceso de Evaluación no será ajeno a la identificación, valoración y control de los riesgos que puedan afectar el cumplimiento de su objetivo, ni a la construcción y medición de indicadores de gestión, con criterios de eficacia, eficiencia y efectividad, que permitan la generación de nuevos procedimientos y la mejora de los existentes.

Por último, el proceso asumió la responsabilidad de planear y ejecutar las Auditorías Internas de Calidad, a través de los Auditores del Grupo de Control Interno, los auditores formados por la entidad y el apoyo de los expertos técnicos en temas especializados, de acuerdo con el procedimiento establecido para tal fin.

#### **2. Hacia los usuarios (Adicionada)**

No importa cuán bien diseñado y operacionalizado esté el Sistema de Control Interno, el Grupo sólo podrá proveer una seguridad razonable a la alta dirección, respecto de la realización de los objetivos de la entidad. La probabilidad de consecución es afectada por limitaciones inherentes en todos los sistemas de control interno, especialmente en la toma de decisiones.

13

Se orientará a los responsables de establecer controles, la necesidad de considerar sus relativos costos y beneficios. Así mismo, fomentará y vigilará permanentemente la existencia de un sistema de costos en la entidad, que fundamenten aún más la toma de decisiones.

Hasta donde la competencia del grupo lo permita evitará que se fortalezcan capacidades grupales o individuales de ignorar o anular el Sistema de Control Interno.

Los funcionarios que integran el grupo se esforzaran por mantener unas características profesionales, disciplinales, vanguardistas y personales que permitan a los auditados creer en las orientaciones y recomendaciones que se les brindan.

La auditoría enfatizará el enfoque de rendición de cuenta, la preservación de la memoria institucional, la automatización de procesos y la coincidencia exacta entre la planeación operativa y el presupuesto para la mejora de la entidad.

Se mantendrán en el Plan de Acción de cada vigencia los seguimientos a los procesos o procedimientos que no ofrezcan seguridad razonable, a pesar de ser monitoreados frecuentemente, procurando que el auditado entienda la importancia de actuación del grupo dentro del fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Se brindará un tratamiento igual a todos los funcionarios durante las campañas de sensibilización y capacitación, motivando la participación activa, el conocimiento básico y la asimilación de los temas, no importando si esto requiere una atención más personalizada.

### Flujo de Comunicación

En forma esquemática se presenta el flujo de comunicación del grupo con sus usuarios y/o clientes.



### 8.3.4.- Del Grupo a su Interior (Modificada)

Con el respeto a las habilidades individuales, propias de las diferentes disciplinas profesionales que se presentan en los funcionarios del grupo, buscaremos la continua mejora en los siguientes aspectos, que nos permitirán ofrecer un mejor servicio a nuestros usuarios internos y externos:

- Organización en la vida familiar guardando discreción en asuntos personales e institucionales.
- Conocimiento del trabajo y las responsabilidades a cargo de los demás.
- Habilidades para instruir y asesorar, mejorar métodos, plantear y resolver problemas siempre manteniendo el límite de la no coadministración.
- Iniciativa para resolver problemas en grupo y disposición para recibir órdenes.
- Practicar la sana competencia profesional entre auditores.
- Es conveniente complementar estas políticas con las responsabilidades que han sido determinadas para los auditores en el Sistema de Gestión de la Calidad, las cuales se describen en el PCAL-04 Numeral 4.3., así: Definir claramente el objetivo de la auditoría para planificar que procesos, y que requisitos se auditarán.
- Recolectar la información y evidencias, analizar los datos, redactar los informes correspondientes y comunicar los resultados a la Dirección y a los líderes de cada proceso.
- Respetar el alcance de la auditoría.
- Evaluar las no conformidades con evidencias objetivas.
- Hacer verificación a las acciones correctivas y preventivas que se generen como resultado de las auditorías anteriores.
- Velar por los principios de la auditoría (conducta, presentación ecuánime, cuidado profesional, independencia, enfoque basado en evidencias).
- Papeles de trabajo. (registro de los formatos diligenciados, firmados y evidencias)

### 8.4.- Autoanálisis

El Grupo efectuó un análisis de sus fortalezas y debilidades

15

#### Fortalezas (Modificada)

- Funcionarios de diferentes disciplinas.
- Apoyo de la Dirección
- Credibilidad en los resultados de auditoría

- Buena imagen a nivel personal y de grupo en cuanto a la gestión
- Voluntad de servicio
- Orientación de los Subcomités Regionales
- Existencia de un Plan de Acción Anual, así como el seguimiento respectivo.
- Experiencia en Auditorías Calidad
- Fomento de la cultura de control de manera personalizada.
- Asignación de Servicios Técnicos durante tres vigencias consecutivas.
- Caracterización del proceso de Evaluación.
- Matriz de evaluación específica para el plan del grupo.
- Cumplimiento sostenido del plan de acción anual superior al 85%.
- Auditoras de Caribe y del Pacífico están certificadas
- Nuevo auditor en el Pacífico
- Avance en la actualización de equipos de computo

### **Debilidades (Modificada)**

- Déficit de personal para lograr mayor cobertura.
- Imposición legal de seguimientos periódicos específicos que no permiten con los escasos recursos atender otros temas de investigación para la mejora administrativa.
- Posibilidad de algunos auditados de burlar los resultados de auditorías
- Demora en el reemplazo de las vacantes del grupo por aplicación Ley de garantías
- Auditores Habilitados que no preparan a profundidad las sus auditorías
- Auditores habilitados que no tienen aptitud para auditar.
- Auditora del Caribe no mantiene cohesionados a los auditores habilitados del Caribe
- No hay apoyo asistencial para el grupo.
- Deficiencias en personal de profesiones Ingeniería Industrial
- Implementación auditoría ambiental

### **8.5.- Plan de Acción GRUCOI- DIMAR (Modificado)**

Una vez implementado el MECI y el SGC, y reconociendo que dentro de los objetivos generales ordenados por la Oficina de Control Interno del Ministerio de Defensa Nacional, en su carta circular 54197 MDVGIOCI-13 de noviembre 30 de 2005, se encuentran inmersos los roles específicos de las oficinas de control interno, dados por el decreto 1537 de 2001, los objetivos específicos se armonizan con la caracterización del proceso de evaluación del Sistema de Gestión de la Calidad.

Siguiendo los pasos que recomienda la guía para la elaboración de los planes de acción, GPA, se elaboró el Plan de Acción 2010, así:

- 16
- Identificar el objetivo o iniciativa estratégica del Plan de Desarrollo Institucional.

- Revisión GPA: El grupo de elementos que maneja este concepto son el proceso, responsabilidad central, cadena de valor, procedimientos, producto, mapa de riesgos, indicadores de gestión y tableros de control. (ANEXO - Caracterización del Proceso de Evaluación).

- Revisión del Plan de Acción de la vigencia anterior. Se presentaron los informes de gestión correspondientes al Plan de Acción de
- Metas del Plan de Mejoramiento de la Contraloría General de la República.

CODIGO	OBJETIVO ESPECIFICO*	PONDERACION	SUBPROCESO CALIDAD
1.	<b>ROL: EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b> <b>ROL: ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO</b>  Evaluar la eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos mediante auditorías de gestión (combinadas) y seguimiento bajo el enfoque sectorial de auditorías positivas.	50%	Evaluación
2.	<b>ROL: ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO.</b>  <b>ROL: RELACIÓN CON ENTES EXTERNOS</b>  Continuar la participación activa en los Comités y reuniones temáticas.  Concertar con los procesos la formulación de las acciones de Mejoramiento de los planes internos y externos vigentes.	30%	Asesoramiento y Acompañamiento
3.	<b>ROL: FOMENTO DE LA CULTURA DEL CONTROL</b>  Contribuir a la transformación cultural del servidor público del sector mediante la realización de conversatorios y actividades de sensibilización y comunicación.	20%	Asesoramiento y Acompañamiento
		100%	

Teniendo en cuenta los cinco tópicos establecidos para el rol que deben desempeñar las oficinas de control interno según el artículo 3 del decreto 1537 de 2001: valoración de riesgos, acompañamiento y asesoramiento, evaluación y seguimiento, fomento de la cultura del control y relación con entes externos, el grupo enmarcó los tipos de actividad en el Plan de Acción, así:

17

- Informes por Funciones: Del código A1 hasta el A29 Basados en la guía "Rol Oficinas de Control Interno" del DAFF.
- Informes de Auditorías Internas: del código B1 al B5. Específicamente el B5 contiene los dos programas de auditorías SGC y MECI:

- B51. Programa de Auditorías Internas de Calidad (Sede Central, Caribe y Pacifico).
- B52. Programa de Auditorías de Control Interno

C. Asesoramiento y Acompañamiento- Participación en Comités. Códigos C1 al C5.

D. Fomento de la Cultura de Control Interno. Codigos D1 al D6

### 8.6.- Indicadores de Gestión (modificado)

Para la medición del Plan de Auditoría, se acogen los indicadores del proceso de evaluación, en el sistema de Gestión de la Calidad, así:

INDICADORES DE GESTIÓN - Plan de Acción GRUCOI		
Grado Avance y cumplimiento de los Planes de Mejoramiento - Recomendaciones implementadas.	Resultados encuesta programas auditorías de Calidad	Actividades realizadas/ Actividades programadas en el trimestre

De igual forma, con la implementación del elemento Plan de Mejoramiento Institucional, del MECI, el grupo consolida los siguientes índices de mejora, por tipo de control identificado, así:

CONTROL	ENTIDAD	INSTRUMENTO DE MEJORA
POLITICO	Procuraduría General de la Nación	Mesas de Trabajo (exclusivo de SUBDEMAR)
	Cámara de representantes-Comisión Legal de Cuentas	Reportes Anuales
DE LAS PARTES INTERESADAS	Corporación Transparencia por Colombia	Resultados de Encuestas Bianuales
	Ciudadano - Usuarios	Compromisos Audiencias Públicas de Rendición de Cuentas
	Archivo General de la Nación	Plan de Mejoramiento visitas de inspección
FISCAL	Contraloría General de la República	Plan de Mejoramiento consolidado por vigencias
INTERNO	Grupo de Coordinación de Control Interno : Director General Marítimo	Plan de Mejoramiento Auditorías de Control Interno

Producto del valor agregado a la auditoría interna, se han diseñado indicadores en los temas que se trabajan, como es el caso de los sistemas de información, así:

- Cumplimiento de estándares de seguridad en el Sistema de Integrado de Información Financiera SIIF
- Avance esperado de los planes de mejoramiento

## 8.7.- Cronograma de Actividades

En el Anexo, se encuentran los recursos económicos, físicos y humanos del Grupo, con los cuales se desarrollará el Plan de Acción para la vigencia 2009.

- Costo del Plan de Acción: Personal, útiles de oficina y gastos de viaje (aproximado).
- Relación de personal, niveles, experiencia en el cargo, estudios, capacitación y distinciones en el 2009.
- Plan de Visitas Regionales 2010
- Situación Equipos de Cómputo 2010
- Requerimientos Presupuestales 2010

En el Anexo se encuentran las metas, la periodicidad, el tiempo de ejecución y los responsables de su ejecución.

### 8.7.1.- Tareas del Plan de Acción DIMAR (modificada)

En el plan de acción de la entidad se encuentra a cargo del grupo la siguiente tarea.

#### **OBJETIVO/PERSPECTIVA: Incrementar la efectividad de los procesos**

Dar cumplimiento a los planes de mejoramiento institucionales suscritos con otras entidades:

- Ejecutar el Plan de Mejoramiento Institucional (CGR, Partes Interesadas, Transparencia, Rendición e Cuentas) Procuraduría, Auditorías de Control Interno, Auditorías)
- Ejecutar el Plan de Mejoramiento por procesos (acciones correctivas y preventivas SGC)
- Ejecutar el Plan de Mejoramiento Individual
- Programa de Auditorías Internas de Calidad

## ANEXOS

- Anexo 1. Costos
- Anexo 2. Requerimientos presupuestales 2010
- Anexo 3. Situación equipos de computo
- Anexo 4. Personal
- Anexo 5. Programa de Visitas Unidades regionales
- Anexo 6. Cronograma de Actividades
- Anexo 7: Tablas de Retención Documental
- Anexo 8. Caracterización del Proceso de Evaluación Versión vigente
- Anexo 9. Cargas de trabajo
- Anexo 10. Funciones
- Anexo 11: Procedimientos
- Anexo 12: Mapa de Procesos
- Anexo 13: Esquema MECI

### Anexo 1. Costos Grupo de Control Interno 2009

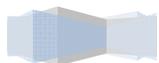
CONCEPTOS	Valor Anterior	Incremento % Inflación	TOTAL
<b>1.- SERVICIOS PERSONALES</b>			
Siete funcionarios: Tres profesionales, Dos técnicos, Dos Asistenciales	123.855.000	3.56	128.264.239
<b>2. MATERIALES Y SUMINISTROS</b>			
Elementos de Papelería	3.429.868	3.56	3.551.971
<b>3. VIATICOS Y PASAJES</b>			28.682.310
<b>TOTAL COSTOS VIGENCIA 2009</b>			160.498.520

### Anexo 2. Requerimientos Presupuestales 2010

CONCEPTOS	VALOR
1. Comisiones al Interior	28.682.310
2. Servicios Técnicos	Según Pto.
• Ingeniero Industrial	
• Apoyo asistencial	
3. Renovación Equipos de Cómputo	Según Pto.
4. Capacitación Indicadores de Gestión	5.000.000

### Anexo 3. Situación de Equipos de Cómputo

En el nivel de obsolescencia de equipos en GRUCOI se logró avanzar significativamente con la renovación de equipos tanto en la Sede Central como en el Caribe.





**Anexo 4 Personal Profesional, Técnico y Asistencial del Grupo de Control Interno (Diciembre 31 e 2009)**

<b>CARGO</b>	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>NIVEL</b>	<b>TITULO</b>	<b>TIEMPO EN EL CARGO</b>	<b>CAPACITACIÓN 2009</b>	<b>RECONOCIMIENTOS 2009</b>
<b>COORDINADOR</b>	<b>María Eugenia Galván Durán</b>	Profesional Especializado Grado 16 Sede Central	Economista Especializado	13 años, 6 meses	Seminario Capacidades Institucionales para el Gobierno en Línea. Auditoria Ambiental Instrumentos técnicos para la evaluación del desempeño laboral en los empleados públicos.	Ninguno.
<b>AUDITOR</b>	<b>MILLER ANCIZAR YATE CAMACHO</b>	Profesional Universitario Grado 10 Sede Central	Contador Público Titulado	10 meses	Proceso de Inducción al Cargo. Seminario de Inducción en Gestión Financiera Pública I-ESAP Gestión Financiera Pública II-ESAP Gestión Financiera Pública III_ESAP. Sistemas de Gestión y Evaluación: SGC y MECI - ESAP Actualización Contable en el Régimen de Contabilidad Pública-ESAP	Ninguno
<b>AUDITOR</b>	<b>Alba Lucía Moreno Días</b>	Técnico Administrativo Grado 12 Sede Central	Ingeniero de Sistemas Especializado	6 años, 10 meses	Seminario Gobierno en Línea-SUIT Tramitador- PEC-SITI. Mejora al servicio al ciudadano-ESAP.	Postulación al Distintivo de Eficiencia Mejor funcionario del Mes en GRUCOI: septiembre 2009
<b>AUDITOR</b>	<b>Alberto Alfredo Amaya Bueno</b>	Técnico Administrativo Grado 12 Sede Central	Abogado	7 años, 1 mes	-Seminario Indicadores de Gestión	Mejor funcionario del Mes en GRUCOI: Agosto 2009 Postulación al Distintivo de la Eficiencia 2009
<b>AUDITOR</b>	<b>Edith Aurora León Smichtz</b>	Profesional Universitario Grado 12 GINRED 4	Contador Público	12 años, 7 meses	Certificación Auditorías de Calidad ISO NTCGP 1000	Otorgamiento del Distintivo de Eficiencia 2009 Mejor funcionaria del mes en GRUCOI: Agosto

CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	NIVEL	TITULO	TIEMPO EN EL CARGO	CAPACITACIÓN 2009	RECONOCIMIENTOS 2009
						2009
SECRETARIA SEDE CENTRAL	VACANTE					
SECRETARIA CARIBE	Vicky De la Espriella Guardo	Auxiliar de Servicios GINRED 4		11 años	Certificación Auditorías de Calidad ISO NTCGP 1000	Postulación mejor funcionaria GRUCOI: marzo 2009

### SERVICIOS TÉCNICOS

CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	NIVEL	TITULO	EXPERIENCIA	CAPACITACIÓN 2008	CALIFICACIÓN
N/A CONTRATO No. 02 de 2009	Diana Carolina Guiza	Profesional	Ingeniera Industrial	1 año , 5 meses	N/A Estudioso de Actualización: Certificación Auditor de Calidad. Curso de acciones correctivas y preventivas. I Semestre especialización en Formulación y evaluación de proyectos. Seminario Taller de optimización de las cadenas de trámites.	98% Promedio Actas de recibo a Satisfacción Contrato 2008

### Anexo 5. Programa de Visitas Unidades Regionales

DEPENDENCIA	FUNCIONARIO	TIPO DE AUDITORÍA	DESTINO
GRUCOI	NEILL DE AVILA BONFANTE	auditoría de calidad	COVEÑAS-ORGANICO DE CP05
GRUCOI	MARÌA EUGENIA GALVÀN D.	auditoría integral control interno	CARTAGENA
GRUCOI	MARIA FERNANDA FARFAN	auditoría integral control interno	TUMACO
GRUCOI	MARIA FERNANDA FARFAN	auditoría integral control interno	GUAPI
GRUCOI	ALBA LUCIA MORENO DIAZ	auditoría integral control interno	BAHÍA SOLANO
GRUCOI	EDITH AURORA LEON SCHMITZ	auditoría integral control interno	SAN ANDRES Y PROVIDENCIA
GRUCOI	EDITH AURORA LEON SCHMITZ	auditoría integral control interno	BARRANQUILLA Y CP14
GRUCOI	NILSON YAN RUEDA	auditoría de calidad	CARTAGENA-ORGANICO DE CP04
GRUCOI	ALEX ANTONIO BUELVAS PARDO	auditoría de calidad	STA MARTA-ORGANICO DE CP03
GRUCOI	MARIA EUGENIA GALVAN	auditoría integral control interno	PUERTO INIRIDA
GRUCOI	PAULA PEREZ	auditoría integral control interno	LEGUÍZAMO
GRUCOI	LILIANA RAMIREZ	auditoría integral control interno	RIOHACHA

NOTA: Programación y valores sujetos a cambios, requeridos para costear el Plan. En el cronograma de actividades se presentaran los ajustes hasta la fecha de presentación del Plan. El valor de \$28.682.310 es una proyección sobre el programa anterior.