

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL  
DIRECCIÓN GENERAL MARÍTIMA

[www.dimar.mil.co](http://www.dimar.mil.co)



MECI

Sistema  
Gestión de  
Calidad

# PLAN DE ACCIÓN 2009

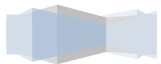
GRUPO COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

1

Auditorias  
Voluntarias  
OMI

Bogotá, enero 30 de 2009

Dirección General Marítima - Grupo Coordinación Control Interno  
Plan de Acción 2009



## TABLA DE CONTENIDO

	PAG.
PRESENTACIÓN	
1. ARTICULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL SECTOR DEFENSA Y LA POLÍTICA DE DEFENSA Y SEGURIDAD DEMOCRÁTICA	
2. MARCO ESTRATÉGICO DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL SECTOR	
3. CÓDIGO DE VALORES	
4. ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN DIMAR	
5. ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL GRUPO DE CONTROL INTERNO	
6. PRINCIPIOS DEL GRUPO	
7. VALORES	
8. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DEL GRUPO	
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	
Anexo1. Costos	
Anexo2. Requerimientos presupuestales 2009	
Anexo 3. Situación equipos de computo	
Anexo 4. Cargas de trabajo	
Anexo 5. Personal	
Anexo 6. Programa de Visitas Unidades regionales	
Anexo 7. Caracterización del Proceso Versión 04	

## PRESENTACIÓN

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.

Sin embargo, dada la amplia socialización sobre el Modelo de Gerencia Pública Activa, liderado por la Oficina de Control Interno del Ministerio, se tomaron todos los lineamientos allí expuestos para contribuir a desarrollar lo que ellos determinaron como “el gran desafío de la modernización a la institucionalidad misma del control”, con Oficinas de Control Interno convertidas en líderes de los temas gerenciales, ayudando a encontrar soluciones a los problemas de la gestión pública diaria<sup>1</sup>.

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 - versión 2007” emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

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, integrando en un solo plan de acción lo que será la gestión del grupo en la vigencia 2009.

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

---

<sup>1</sup> Apartes tomados de la guía “Política de Gerencia Pública Activa –GPA”

## 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
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	
		4.. 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	3. Elevar drásticamente los costos de desarrollar la actividad de Narcotráfico en Colombia	
	III. Convivencia y Seguridad ciudadana	• Mantener la tendencia decreciente de todos los indicadores de criminalidad en los centros urbanos del país	

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

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

"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

- 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.

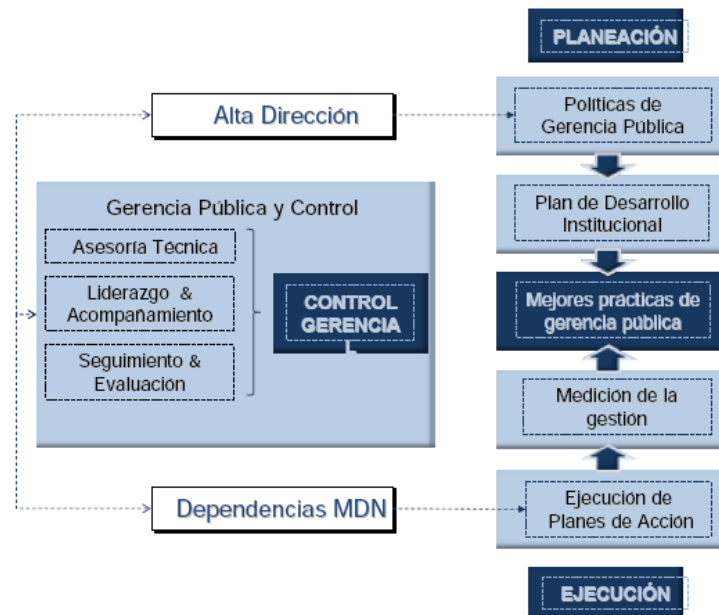
## 2.4. Política de Gerencia Pública Activa<sup>2</sup>

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 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



7

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.

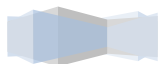
<sup>2</sup> Tomado de la página WEB del Ministerio de Defensa Nacional  
Dirección General Marítima - Grupo Coordinación Control Interno  
Plan de Acción 2009

### 3.- CÓDIGO DE VALORES

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.- ORGANIZACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN DIMAR





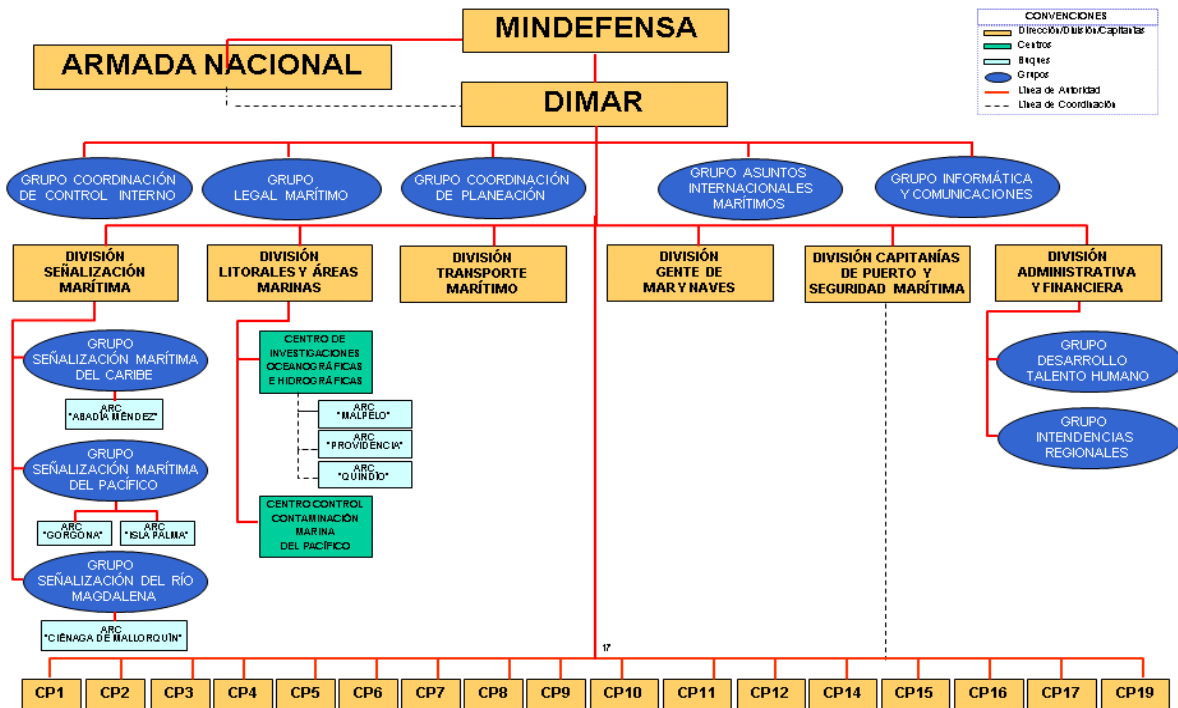


## 5.- ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL GRUPO DE CONTROL INTERNO

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.



**DIRECCIÓN GENERAL MARÍTIMA**  
**ESTRUCTURA ORGÁNICA**



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: A partir del mes de agosto de 2008, el grupo en la Sede central no cuenta con la funcionaria dedicación a la actividad asistencial, siendo esta labor ejercida por todos los funcionarios. De igual manera en octubre e 2008 se efectuó el traslado interno del funcionario que ejercía labores de auditoría financiera, al término de la vigencia esa vacante no había sido provista.

## 6.- PRINCIPIOS DEL GRUPO

**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).

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.

**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

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
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
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.

12

### 8.3.- Políticas

#### 8.3.1.- Institucional

- **Direccionamiento Estratégico de DIMAR 2005-2009**

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.

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**

*"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

- **COMO RESPONSABLE DEL PROCESO DE EVALUACIÓN (Nuevo)**

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.

13

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.

- 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.

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.

### 8.3.3.- Del Grupo a su Interior (Adicionada)

Con el respeto a las habilidades individuales, propias de las diferentes disciplinas profesionales que se presentan en los funcionarios del grupo, buscaremos la excelencia 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 y 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.

#### **8.4.- Autoanálisis**

El Grupo efectuó un análisis de sus fortalezas y debilidades

##### **Fortalezas (Adicionada)**

- 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
- Baja rotación de los funcionarios
- 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 e manera personalizada.
- Asignación de Servicios Técnicos durante dos vigencias consecutivas.
- Caracterización del proceso de Evaluación.
- Matriz de evaluación específica para el plan del grupo.
- Cumplimiento del Plan de Acción anual superior al 90%.

##### **Debilidades (Adicionada)**

- Obsolescencia en equipos de cómputo
- 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
- Algunos funcionarios no logran evidenciar la evaluación de las campañas de fomento de la cultura de autocontrol.
- Demora en el reemplazo de las vacantes del grupo por traslados internos de funcionarios.
- Funcionaria del Caribe no está certificada como Auditora de Calidad.

## 8.5.- Plan de Acción GRUCOI- DIMAR

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, así:

1. Identificar el objetivo o iniciativa estratégica del Plan de Desarrollo Institucional.
2. 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 3 - Caracterización del Proceso de evaluación).
3. Revisión del Plan de Acción de la vigencia anterior. Se presentaron los informes de gestión correspondientes al Plan de Acción de DIMAR y el interno que se presenta al Ministerio de Defensa.
4. 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: ADMINSTRACIÓN 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



CODIGO	OBJETIVO ESPECIFICO*	PONDERACION	SUBPROCESO CALIDAD
2.	<p><b>ROL: ASESORAMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO.</b></p> <p><b>ROL: RELACIÓN CON ENTES EXTERNOS</b></p> <p>Continuar la participación activa en los Comités y reuniones temáticas.</p> <p>Concertar en la formulación de las acciones de Mejoramiento de los planes internos y externos vigentes.</p>	30%	Asesoramiento y Acompañamiento
3.	<p><b>ROL: FOMENTO DE LA CULTURA DEL CONTROL</b></p> <p>Contribuir a la transformación cultural del servidor público del sector mediante la realización de conversatorios y actividades de sensibilización y comunicación.</p>	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 actuación en el Plan de Acción, así:

1. Seguimientos a cargo "Rol Oficinas de Control Interno" (Anexo 5. Reseña de Informes DAFP).
2. Auditorías Regionales - Combinadas
3. Participación en Comités
4. Fomento de la Cultura de Control Interno
5. Asesoramiento y Acompañamiento

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

17

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.	Informe Presentado - Grado Actualización información auditada	Actividades realizadas/ Actividades programadas	Informes presentados / Seguimientos programados

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
	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
FISCAL	Contraloría General de la República	Plan de Mejoramiento
INTERNO	Grupo Coordinación Control Interno –DIMAR	Plan de Mejoramiento

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:

- Trámites Críticos en el Proceso de Gente de mar y Naves
- Nivel de Asimilación de los conceptos de MECI
- Cumplimiento de estándares de seguridad en el Sistema de Integrado de Información Financiera SIIF

### 8.7.- Cronograma de Actividades

En el Anexo 1, 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.
- Relación de personal, niveles, experiencia en el cargo, estudios, capacitación y distinciones en el 2007.
- Plan de Visitas Regionales 2008
- Situación Equipos de Cómputo 2008
- Requerimientos Presupuestales 2008

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**

Es importante anotar que existen tareas del Plan de acción del Grupo que están cruzadas con el Plan de Acción de la Entidad, así como existen otras metas en las cuales interviene el grupo en coordinación con otras dependencias, tales como:

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

- 2.1. Verificar la implementación del Sistema de Gestión de Calidad en las siguientes Unidades Regionales - CP1- CP4 - CP6 - CP7- CP8 - CP9 - CP10 - CP11 - CP12 - CP14 - CP16 - CP17 - CP19 - INRED1 - SEMAP.
- 2.2. Preparar las Auditoría Voluntaria de la OMI. Estructurar el Proyecto de Preparación de DIMAR para la Auditoría de la OMI.
- 2.3. Dar cumplimiento a los planes de mejoramiento institucional suscrito con otras Entidades: Archivo General de la Nación, Contraloría general de la Nación y Grupo Control Interno.

#### **ANEXOS**

- Anexo1. Costos
- Anexo2. Requerimientos presupuestales 2009
- Anexo 3. Situación equipos de computo
- Anexo 4. Cargas de trabajo
- Anexo 5. Personal
- Anexo 6. Programa de Visitas Unidades regionales
- Anexo 7. Caracterización del Proceso Versión 04

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

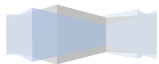
CONCEPTOS	Valor Anterior	Incremento % Inflación	TOTAL
<b>1.- SERVICIOS PERSONALES</b>			
Siete funcionarios: Tres profesionales, Dos técnicos, Dos Asistenciales	115.032.044	7,67	123.855.001
<b>2. MATERIALES Y SUMINISTROS</b>			
Elementos de Papelería	3.185.538	7,67	3,429.868
<b>3. VIATICOS Y PASAJES</b>			27.696.321
<b>TOTAL COSTOS VIGENCIA 2009</b>			154.981.190

## Anexo 2. Requerimientos Presupuestales 2009

CONCEPTOS	VALOR
1. Comisiones al Interior	27.696.321
2. Servicios Técnicos	Según Pto.
• Ingeniero Industrial	
3. Renovación Equipos de Cómputo	Según Pto.
<b>4. Ampliación Sala de Juntas Oficina</b>	<b>5.000.000</b>

### **Anexo 3. Situación de Equipos De Cómputo**

El nivel de obsolescencia de equipos en GRUCOI se mantiene lo que significa incompatibilidad y dificultad frente al uso de algunos servicios de la red institucional como compartir archivos, restauración de servicios en mensajería electrónica, disponibilidad de impresión, restauración de conexión con aplicativos gubernamentales SICE, SECOP, DAFP y consultas en general a los sistemas institucionales contratos, investigaciones, quejas y reclamos entre otros.



### Anexo 5. Personal Profesional, Técnico y Asistencial del Grupo de Control Interno

CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	NIVEL	TITULO	TIEMPO EN EL CARGO	CAPACITACIÓN 2008	RECONOCIMIENTOS 2008
COORDINADOR	<b>María Eugenia Galván Durán</b>	Profesional Especializado Grado 16 Sede Central	Economista Especializado	12 años, 6 meses	Ninguna	Distintivo a la Eficiencia.
AUDITOR	<b>VACANTE</b>					
AUDITOR	<b>Alba Lucía Moreno Días</b>	Técnico Administrativo Grado 12 Sede Central	Ingeniero de Sistemas Especializado	5 años, 10 meses	Ninguna	Postulación al Distintivo de Eficiencia Mejor funcionario del Mes en GRUCOI: febrero, junio.
AUDITOR	<b>Alberto Alfredo Amaya Bueno</b>	Técnico Administrativo Grado 12 Sede Central	Abogado	6 años, 1 mes	Seminarios actualización Contratación Estatal - DAFP	Mejor funcionario del Mes en GRUCOI: febrero, octubre.
AUDITOR	<b>Edith Aurora León Smichtz</b>	Profesional Universitario Grado 12 GINRED 4	Contador Público	11 años, 7 meses	Ninguna	Postulación al Distintivo de Eficiencia
SECRETARIA SEDE CENTRAL	<b>VACANTE</b>					
SECRETARIA CARIBE	<b>Vicky De la Espriella Guardo</b>	Auxiliar de Servicios GINRED 4		10 años	Ninguna	

### SERVICIOS TÉCNICOS

CARGO	NOMBRES Y APELLIDOS	NIVEL	TITULO	EXPERIENCIA	CAPACITACIÓN 2008	CALIFICACIÓN
N/A CONTRATO No. 02 de 2009	<b>Diana Carolina Guiza</b>	Profesional	Ingeniera Industrial	5 meses	N/A Salud Ocupacional - SENA	98% Promedio Actas de recibo a Satisfacción Contrato 2008

## Anexo 6. Programa de Visitas Unidades Regionales

PROGRAMA DE VISITAS DEL GRUPO DE CONTROL INTERNO											
VIGENCIA 2009											
RESPONSABLE	CEDULA	FUNCIONARIO	CLASE DE AUDITORIA	CIUDAD	VIATICO DIARIO	PASAJE AEREO	PASAJE TERRESTRE	DIAS APROBADOS	TOTAL VIÁTICOS	TOTAL PASAJES Y VIÁTICOS	
GPLAD	45465418	GALVAN DURAN MARIA EUGENIA	AUDITORÍA INTERNA SGC	BAHÍA SOLANO	220.143	750.000	0	2,5	550.358	1.300.358	
GPLAD	45465418	GALVAN DURAN MARIA EUGENIA	AUDITORÍA INTERNA SGC	CARTAGENA	220.143	750.000	0	3,5	770.501	1.520.501	
GPLAD	45465418	GALVAN DURAN MARIA EUGENIA	AUDITORÍA INTERNA SGC	COVEÑAS	220.143	710.000	0	2,5	550.358	1.260.358	
GPLAD	45465418	GALVAN DURAN MARIA EUGENIA	AUDITORÍA INTERNA SGC	PUERTO BOLIVAR - BARRANQUILLA	220.143	710.000	0	3,5	770.501	1.480.501	
GPLAD	45465418	GALVAN DURAN MARIA EUGENIA	AUDITORÍA INTERNA SGC	PUERTO CARREÑO	220.143	690.000	0	2,5	550.358	1.240.358	
GPLAD	51792751	MORENO DIAZ ALBA LUCIA	AUDITORÍA INTERNA SGC	BARRANQUILLA	116.141	710.000	0	2,5	290.353	1.000.353	
GPLAD	51792751	MORENO DIAZ ALBA LUCIA	AUDITORÍA INTERNA SGC	LETICIA	116.141	740.000	0	2,5	290.353	1.030.353	
GPLAD	51792751	MORENO DIAZ ALBA LUCIA	AUDITORÍA INTERNA SGC	SANTA MARTA	116.141	710.000	0	3,5	406.495	1.116.495	
GPLAD	51792751	MORENO DIAZ ALBA LUCIA	AUDITORÍA INTERNA SGC	SAN ANDRÉS - PROVIDENCIA	116.141	1.500.000	0	4,5	522.636	2.022.636	
GPLAD	51792751	MORENO DIAZ ALBA LUCIA	AUDITORÍA INTERNA SGC	BUENAVENTURA	116.141	600.000	0	4,5	522.636	1.122.636	
GPLAD	73191739	TOLEDO ORTIZ JOSE NICOLAS	REVISION SGC	PUERTO INÍRIDA	128.249	690.000	0	1,5	192.373	882.373	
GPLAD	79688688	AMAYA BUENO ALBERTO ALFREDO	AUDITORÍA INTERNA SGC	GUAPI	116.141	800.000	0	2,5	290.353	1.090.353	
GPLAD	79688688	AMAYA BUENO ALBERTO ALFREDO	AUDITORÍA INTERNA SGC	PUERTO INÍRIDA	116.141	690.000	0	1,5	174.212	864.212	
GPLAD	79688688	AMAYA BUENO ALBERTO ALFREDO	AUDITORÍA INTERNA SGC	TURBO	116.141	690.000	0	3,5	406.495	1.096.495	
GPLAD	79688688	AMAYA BUENO ALBERTO ALFREDO	AUDITORÍA INTERNA SGC	PUERTO LEGUÍZAMO	116.141	690.000	0	2,5	290.353	980.353	
GPLAD	79688688	AMAYA BUENO ALBERTO ALFREDO	AUDITORÍA INTERNA SGC	TUMACO	116.141	780.000	0	2,5	290.353	1.070.353	
GPLAD	79688688	AMAYA BUENO ALBERTO ALFREDO	AUDITORÍA INTERNA SGC	RIOHACHA	116.141	690.000	0	2,5	290.353	980.353	
GRUCOI	19475158	VACANTE CONTADOR PÚBLICO	AUDITORÍAS COMBINADAS CI-SGC	TUMACO	162.308	700.000	0	2,5	405.771	1.105.771	
GRUCOI	45465418	GALVAN DURAN MARIA EUGENIA	AUDITORÍAS COMBINADAS CI-SGC	BUENAVENTURA	220.143	600.000	0	2,5	550.358	1.150.358	
GRUCOI	51792751	MORENO DIAZ ALBA LUCIA	AUDITORÍAS COMBINADAS CI-SGC	BARRANQUILLA	116.141	800.000	0	2,5	290.353	1.090.353	
GRUCOI	52022723	PEREZ MONROY PAULA CAROLINA	AUDITORÍAS COMBINADAS CI-SGC	BARRANQUILLA	177.712	800.000	0	2,5	444.281	1.244.281	
GRUCOI	52030164	FORERO AVENDAÑO ANA SILVIA	AUDITORÍAS COMBINADAS CI-SGC	TUMACO	60.861	700.000	0	2,5	152.153	852.153	
GRUCOI	52185618	MONTENEGRO DIAZ YANETH ROCIO	AUDITORÍAS COMBINADAS CI-SGC	BUENAVENTURA	103.891	600.000	0	2,5	259.728	859.728	
GRUCOI	63278471	LEON SCHMITZ EDITH AURORA	AUDITORÍAS COMBINADAS CI-SGC	BARRANQUILLA	177.712	0	80.000	2,5	444.281	444.281	
GRUCOI	79688688	AMAYA BUENO ALBERTO ALFREDO	AUDITORÍAS COMBINADAS CI-SGC	BUENAVENTURA	116.141	600.000	0	2,5	290.353	890.353	
<b>TOTALES</b>						<b>17.700.000</b>	<b>80.000</b>	<b>68,5</b>	<b>9.996.321</b>	<b>27.696.321</b>	