

Control Arte

El arte de controlar

Boletín - Secretaría de Control Interno
Fomento de la Cultura del Control
Junio 2017



Editorial



Apreciados compañeras y compañeros de la administración, este año tendremos nuevamente la visita del **ICONTEC**, con el inmenso reto de **recertificar en calidad** nuestro sistema de gestión en la norma **ISO.9001. version 2008**. Para ello requerimos del mayor compromiso y dedicación de todo el personal de la Entidad que debe estar atento a las instrucciones que imparta la Secretaría de Planeación Municipal a través de la Subsecretaría de Planeación Institucional, dependencia que se encargará de liderar todo el proceso, con el acompañamiento indudable de la Secretaría de Control Interno, a quien, por su parte, le corresponderá liderar la AUDITORÍA AL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, como previa a dicha visita.

El cronograma de trabajo deberá ser dado a conocer por esta dependencia para que todos los servidores públicos conozcan de primera mano el desarrollo de las actividades a ejecutar y en qué momento deben de participar.

Es importante anotar que se encuentra vigente una nueva versión de la norma ISO.9001, la cual fue actualizada en septiembre de 2015, y que trae grandes retos como son la gestión del cambio, la gestión del conocimiento y la gestión del riesgo, que nos obligan a prepararnos mejor para que sea en el año 2018, cuando nos certifiquemos y lograr certificarnos en esta nueva versión, en la vigencia 2018, para lo cual en este sentido la Secretaría de Planeación deberá, a partir del primer mes de 2018, planificar y programar la Entidad para ese trascendental cambio.

Un abrazo y Dios los bendiga.

GLORIA ELENA MONTOYA CASTAÑO
Alcaldesa encargada

Jorge Iván Giraldo Flórez
Secretario de Control Interno

Con la expedición del Decreto 648 de 2017, que modificó el Decreto compilatorio 1083 de 2015 de la función pública, se plantean nuevos retos al oficio de auditor interno para lo cual la Secretaría de Control Interno ya se está preparando.



En ese sentido el artículo 2.2.21.5.3 del citado Decreto, prescribe que las Oficinas de Control Interno tendrán el rol de **evaluación de la gestión del riesgo**; es decir que en materia de auditoria el enfoque debe estar basado en riesgos.

Con esta premisa la auditoría interna contribuye a crear y preservar valor en la Entidad convirtiéndose en la aliada estratégica de los líderes de los procesos, quienes en esa auditoría tendrán un papel protagónico, toda vez que contribuirán con la evaluación de la efectividad de los controles; es decir, que estos sean eficientes, eficaces y económicos.

No es el auditor interno en solitario evaluando los controles de los procesos, si no que por el contrario hay una interacción activa entre auditor y auditado para determinar que los controles que el líder del proceso administra, son controles efectivos.

Control Interno diseñó para este año un Plan Anual de Auditoría con enfoque basado en riesgos, pero para que el ejercicio sea más exitoso en 2018, se requiere que los líderes de los procesos actualicen el mapa de riesgos y controles de la Entidad, reto que debe asumir Planeación Municipal con la participación de todos los secretarios de despacho.

La Auditoría del Futuro



Reflexión

¿Crees que hay espacio para más?

Adaptado por: **Henry Castro Arango** - Subsecretario de Evaluación.

Un día, un viejo profesor fue contratado para dar una formación sobre la planificación eficaz de su tiempo a un grupo de quince ejecutivos de grandes compañías norteamericanas. Este curso constituía uno de los cinco talleres de su jornada de formación. El viejo profesor no tenía entonces sino una hora para “hacer pasar su materia”.



Parado delante de ese grupo de élite (que estaba listo a anotar todo lo que el experto le iba a enseñar), el viejo profe los miró uno por uno, atentamente y les dijo: “Vamos a hacer un experimento”.

Debajo de la mesa que lo separaba de sus alumnos, el profe movió un inmenso tarro de vidrio de más de 4 litros, que puso delicadamente en frente suyo. Luego sacó alrededor de doce piedras tan grandes como bolas de tenis y las depositó cuidadosamente, una por una en el tarro. Cuando el recipiente se llenó hasta el borde y era imposible agregarle una sola piedra más, levantó lentamente los ojos hacia sus alumnos y les preguntó:

“¿Les parece que el tarro está lleno?”.

Todos respondieron: “Sí.”

Espero unos segundos y agregó: “Están seguros?”.

Entonces, él se agachó de nuevo y sacó de debajo de la mesa un recipiente lleno de piedrecillas. Con

mucho cuidado, él agregó las piedritas sobre las piedras grandes y sacudió ligeramente el tarro. Las pequeñas piedras se infiltraron entre las grandes... hasta el fondo del tarro.

El viejo profesor levantó nuevamente los ojos hacia su auditorio y reiteró su pregunta:

“¿Les parece que el tarro esta lleno?”

Esta vez sus brillantes alumnos comenzaron a entender su manejo. Uno de ellos respondió: ¡Probablemente no!”.

“Bien”, respondió el viejo profesor.

Se agachó nuevamente y esta vez sacó debajo de la mesa una bolsa de arena. Con mucho cuidado agregó la arena al tarro. La arena relleno los espacios



G R A N D E S primero en el tarro, jamás podría hacer entrar el resto después”.

Hubo un gran silencio, en el que cada uno estaba tomando conciencia de la evidencia de estos propósitos.

existentes entre las piedras y las piedritas. Una vez más, preguntó: “¿Les parece que el tarro está lleno?”.

Esta vez sin pensarlo dos veces y en coro, los brillantes alumnos, respondieron: “¡No!”. “¡Bien!”, respondió el profesor. Y como se esperaban sus prestigiosos alumnos, el hombre cogió la botella de agua que estaba sobre la mesa y llenó el tarro hasta el tope. El viejo profesor levantó entonces los ojos hacia su grupo y preguntó:

“¿Qué gran verdad nos demuestra esta experiencia?” sin estar loco, el más audaz de sus alumnos, reflexionando sobre el tema de este taller respondió:

“Esto demuestra que incluso cuando creemos que nuestra agenda está completamente copada, si lo deseamos realmente, podemos agregar más citas, más cosas para hacer.” “No” respondió el viejo profesor. “No es eso”. La gran verdad que nos muestra esta experiencia, es la siguiente: “Si uno no mete las piedras

El viejo profesor, dijo entonces:

“¿Cuáles son las piedras grandes en sus vidas”?

“¿Su salud”?, “¿Su familia”?, “¿Sus amigos”?, “¿Realizar sus sueños”?, “¿Hacer lo que aman”?, “¿Aprender”?, “¿Defender una causa”?, “¿Relajarse”?, “¿Tomarse el tiempo...”?, “¿O cualquier otra cosa”?

“Lo que hay que retener, es la importancia de meter esas PIEDRAS GRANDES en primer lugar en la vida. Si no, uno se arriesga a no lograr... la vida. Si uno le da prioridad a los pecadillos (las piedritas, la arena) uno llenará la vida, pues, de pecadillos y no tendrá suficiente tiempo para consagrar a los elementos importantes de la vida”.

“¿Cuáles son las piedras grandes para tí?”.

Cuáles tienes en tu tarro y cuáles estás dejando por fuera?

“Enseguida, mételas primero en tu tarro.”

¿Qué tanto conozco mi entidad?

Qué tanto conozco mi entidad, al decir mi, quiero significar el sentido de pertenencia que como persona que laboro en la alcaldía de Bello debo tener; desde el significado básico se refiere a sentirse parte de un grupo, una sociedad o de una institución, esto tiene su origen en la familia debido a que es el primer grupo al que pertenecemos.

Al darle un valor emocional al sentido de pertenencia, nos remite a un ambiente donde la persona se siente que forma parte de un grupo, en el caso, sector laboral, este sentimiento también surge cuando un empleado siente que hace parte del equipo de trabajo, lo que genera un aporte para la autoestima y motivación, en tanto que para las personas es primordial sentirse integradas en su entorno más cercano.

Ahora bien, cómo logro conocer la entidad para poder participar activamente en su razón de ser, en este corto texto se tratará algunos asuntos que ayudan a determinar que tanto conozco mi entidad.

Al ingresar a la alcaldía de Bello, el deber ser es conocer la categoría del municipio, éste es de primera, su división política administrativa: comunas – barrios - corregimientos – veredas con que se cuenta; asimismo es pertinente saber su clima - número de habitantes, los tramites y servicios que se prestan y a qué organización política pertenece: departamento, área, región; de igual manera es pertinente conocer cuáles son sus entidades vinculadas o adscritas, para el caso de Bello se cuenta con la ESE Bello Salud, asimismo es conveniente saber cuáles normas son las que regulan la entidad, en fin conocer mínimamente su semblante.

Una vez se ingresa a laborar en la administración central me comprometo con un sistema binario conformado por sus elementos fundamentales necesarios en todos los escenarios de la vida humana; **los derechos y deberes**. En la medida en que se ejerce estos elementos exteriorizando

valores de integridad como lo son: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, se podrá adquirir el conocimiento de la entidad, indispensable para obtener sentido de pertenencia.

Si cada uno de quienes laboramos en la administración central reflexionamos en; ¿qué tanto conozco mi entidad?, ¿qué resultado daría?, esto determinará el papel que estoy desempeñando en la contribución al logro de la misión de la entidad; a continuación se relaciona una serie de asuntos que ayudaran a obtener tal resultado, desde luego que cada quien establecerá, para este caso, su rango de calificación de manera honesta y con conciencia en su vocación de servicio. La mecánica del ejercicio

consiste en responder de manera adecuada sobre mis derechos y deberes en la entidad en relación con lo siguiente.

- Conozco e interiorizo el código de ética y el código de buen gobierno.
- Conozco y cumpla el reglamento interno de trabajo.
- Conozco el plan institucional de: capacitación,

bienestar laboral, inducción y reintroducción, de estímulos e incentivos, participo en estos.

- Sé cuál es la cultura y clima organizacional de la entidad.
- Conozco de la importancia de los sistemas de evaluación del desempeño laboral y salud ocupacional y de la existencia de la comisión d personal.
- Conozco el marco estratégico: misión – visión – objetivos institucionales – estructura organizacional y el mapa de procesos; sé a qué proceso y objetivo institucional estoy aportando con mi labor.
- Conozco el plan de acción de mi dependencia y cuál es su nivel de ejecución y cumplimiento respecto a sus productos, proyectos, programas y metas.
- Tengo presente en el ejercicio de mis labores las políticas de operación y la normativa que regula el proceso en el cual hago parte como equipo.



- Sé de los indicadores que aplican al proceso en el cual participo, contribuí en la elaboración de estos, se de los resultados y medidas respecto a los indicadores.
- Sé qué existe una política de administración de riesgos, de quién la diseña y aprueba, aplico lo establecido en ella.
- Estoy al tanto de los riesgos que afectan el proceso donde participo, sé cuáles son los controles diseñados para evitar la materialización del riesgo, participo en la identificación de los riesgos y elaboración de los controles, asimismo realizo seguimiento a la efectividad de los controles.
- Sé que la entidad debe contar con un mapa de riesgos institucional y cuáles son sus componentes.
- Conozco cuáles son los mecanismos de autoevaluación al control y gestión implementados por la entidad y la dependencia donde laboro, participo de estos.
- Conozco el plan anual de auditoría interna de la entidad y sé si se evaluará el proceso donde participo.
- Sé en qué normas técnicas está certificada la entidad.
- Conozco los planes de mejoramiento de la entidad, cómo participo en su debida ejecución.
- Sé en cuales comités debo participar.
- Conozco la estructura de las tablas de retención y gestión documental, las aplico a cabalidad.
- Sé que la entidad debe contar con una política de comunicaciones.
- Sé que la razón de ser de mi labor es satisfacer a la comunidad en general.
- Conozco los sistemas de información de la entidad.
- Sé de la obligación de la administración de transparentar y visibilizar su gestión institucional ante la comunidad y los entes de control.

Podría seguir relacionando más asuntos que darían pie para ahondar en la reflexión de: ¿qué tanto conozco mi entidad?; esa tarea queda para que cada quien la complemente, no obstante, veo la necesidad de mencionar sobre la importancia de conocer cuáles son los sistemas de gestión y de control que



conforma el Sistema Integrado de Gestión de la entidad y como es su funcionamiento.

Todo lo anteriormente expresado se hace fácil conocerlo y entenderlo si se tiene identificada la estructura fundamental del Sistema de Control Interno (SCI): el MECI, luego, la lista relacionada hace parte de los módulos - componentes - elementos y productos del MECI, a la vez, nos lleva a comprender; que quien conoce al SCI y cumple con el papel que le corresponde en la implementación y fortalecimiento de este sistema, desarrolla sentido de pertenencia, asimismo nos permite tener un dominio en la gestión institucional que combata el caos que puede generar el no contar con un control interno institucional.

Para terminar se relacionaran otros asuntos o elementos que fortalecen el conocimiento de la entidad y generan sentido de pertenencia: **Participar activamente en los procesos de su institución o grupo - asumir con responsabilidad los compromisos que se adquiere al ingresar en la entidad - respetar a todos los miembros de su institución o grupo - respetar filosofía, políticas y normas de la Institución - respetar los símbolos de la Institución: bandera, escudo, uniforme - actuar teniendo en cuenta las normas que contribuyen a su institución - querer, valorar y reconocer la importancia de la institución en la sociedad - No afectar a la institución y sobre todo; conocer y aplicar los principios del MECI la Autorregulación - la Autogestión y el Autocontrol complementado con lo fundamental del control interno: la Autoevaluación.**

Hay un dicho que dice: **“Nadie ama a su patria por ser la más grande, la más rica o la más avanzada, sino porque es la suya”**

Hernán Antonio Cardona Valencia
Profesional Universitario.

LA CORRUPCIÓN

En el Sector Educativo

1. La preponderancia de la corrupción. En la mayoría de países, el Estado goza de una discreción considerable sobre el sistema público educativo. Hasta en los sistemas descentralizados, los gobiernos generalmente controlan las actividades claves como la nómina de los docentes y la supervisión del presupuesto. Dicho monopolio crea un ambiente propicio para la corrupción a nivel político, administrativo y en las mismas aulas.

- **A nivel político.** El sector educativo es especialmente propenso a la manipulación política dado su tamaño tanto en términos financieros como recursos humanos. La corrupción consume en promedio entre un 20-30 por ciento del presupuesto nacional. La corrupción política se encuentra en todo rincón de un país y puede asumir varias formas: los políticos pueden inmiscuirse en el nombramiento, promociones o transferencias de docentes o 'asegurarles' sus servicios durante elecciones.² Las consideraciones políticas también pueden influir en la decisión sobre dónde construir escuelas.

- **A nivel administrativo.** La corrupción puede tener lugar en todos los niveles administrativos incluyendo el nivel ministerial, de distritos y escuelas. Es posible que: los inspectores escolares pidan sobornos a cambio de un informe favorable ante el organismo correspondiente; que se abuse de las instalaciones escolares al utilizarlas con fines privados o comerciales; que el material didáctico y los útiles escolares se vendan en vez de ser distribuidos gratuitamente; o que las escuelas y universidades cobren tarifas no autorizadas (véase el recuadro en el lateral).

“Los hijos de los ricos no tienen que tener un buen desempeño escolar, ellos saben que el dinero de sus padres les garantiza el éxito. Ellos entienden que lo importante no es el conocimiento sino el dinero”. - Relato de un profesor de matemáticas en Ucrania⁵”



- **A nivel escolar.** Es probable que los docentes se ausenten de las aulas, no enseñen de acuerdo al plan de estudios, o bien que extorsionen a los estudiantes a cambio de ciertos servicios. La explotación sexual de estudiantes por parte de los maestros y profesores también se ha convertido en una forma de corrupción frecuente en muchos países.

2. El financiamiento educativo. Existe corrupción tanto en la asignación, ejecución y uso del presupuesto educativo. Dada la envergadura del presupuesto educativo de un país, hasta los bajos niveles de corrupción en el manejo financiero pueden representar una pérdida considerable de recursos públicos. La reciente descentralización administrativa en el sistema educativo ha resultado en un aumento del riesgo en la manipulación de las finanzas de la educación, especialmente si no se les suma a los nuevos poderes discrecionales de las autoridades locales, las normas y procedimientos de control y medidas adecuadas para el desarrollo de capacidad.

Ya que más personas tienen acceso a los recursos, y como hay más niveles administrativos involucrados en la financiación de la educación, las oportunidades de fraude y corrupción también han aumentado.

- **La adjudicación del presupuesto.** Los países con altos niveles de corrupción invierten menos en servicios públicos dejando el sector educativo sin fondos suficientes. Además, los recursos se pueden desviar de las zonas más necesitadas, especialmente las zonas rurales, hacia las ya privilegiadas como las zonas urbanas. Es también posible que se asignen recursos a escuelas donde hay mayores oportunidades para un lucro privado. Los contratos para construir escuelas, comprar libros y proveer alimentos les da rienda suelta a los proveedores privados para aprovecharse de sobornos, nepotismo y favoritismo. Además, las asignaciones escolares se pueden distorsionar por medio de datos manipulados, como por ejemplo un número exageradamente alto de matrículas. Esta distribución inecuánime de recursos tiende a beneficiar a los más favorecidos perjudicando así a los pobres, además de impactar la equidad educativa. Las asignaciones extra-presupuestales representan un riesgo particularmente alto especialmente cuando los donantes extranjeros ofrecen financiación directa a las escuelas y evitan intermediarios como los departamentos gubernamentales u organizaciones civiles. Con frecuencia, el dinero se otorga sin controlar los gastos o la calidad de los servicios. Esto deja a las escuelas con materiales o edificios innecesarios o de calidad inferior.

- **La ejecución del presupuesto.** Los recursos asignados quizás no lleguen a las escuelas o universidades. En vez de esto, resulta probable que las autoridades malversen o abusen de los fondos al manipular las licitaciones para la construcción de escuelas y obtención materiales didácticos. Resulta posible que las estipulaciones contractuales se centren en un solo

proveedor, que los procesos cerrados de licitación excluyan a posibles interesados o que conlleven a precios exagerados. El grado de la fuga de recursos en los gastos no salariales en la educación primaria, medido por estudios de rastreo de gastos públicos, varía entre un 10 y 87 por ciento en varios países estudiados por el Banco Mundial.⁸ Como resultado, libros de texto resultan de menor calidad o bien la producción de los mismos es insuficiente, la infraestructura en los edificios de las escuelas resultan defectuosas y pueden llegar a colapsar, los servicios sanitarios 3 Sin textos escolares en las escuelas filipinas: El papel de la corrupción En Filipinas, se descentralizó el suministro de textos escolares en la década de 1990, y la compra de dichos textos se empezó a negociar directamente con los proveedores a nivel regional. La corrupción proliferó: los sobornos en las oficinas regionales de educación representaban hasta el 20 por ciento de un contrato. En general, se estima que entre el 20 y 65 por ciento de los fondos para comprar estos textos desaparecieron en sobornos para las autoridades corruptas. El resultado fue una importante escasez de libros en 40.000 de las escuelas públicas del país, a pesar del alto nivel de inversión. La situación obligó a que seis estudiantes compartieran un texto a nivel de escuela primaria y por ocho en las escuelas secundarias.¹⁰ La corrupción en el sector educativo TI documento de trabajo # 04/2007 www.transparency.org pueden no ser construidos y los materiales didácticos pueden nunca llegar a sus destinos programados. (Véase el recuadro en el lateral).

- **Uso de recursos de la educación.** Los fondos que llegan a las escuelas quizás no se utilicen de acuerdo a los propósitos iniciales. Es posible que los textos escolares se vendan en vez de ser distribuidos gratuitamente, que las autoridades escolares realicen pagos ilegales utilizando órdenes y recibos falsificados, o que se exagere la cantidad de bienes supuestamente comprados.

3. Exámenes y la acreditación académica. En la educación superior, las nuevas tecnologías de la comunicación y una mayor competencia entre estudiantes ha posibilitado nuevas prácticas corruptas y poco éticas. El fraude académico y la compra-venta de notas y diplomas son hechos frecuentes especialmente en los países del sudeste europeo y de la ex Unión Soviética.¹³ Por ejemplo, se cree en Rusia que la corrupción movió unos 30 mil millones de rublos (US \$ 1 mil millón) en 2003 para que algunos alumnos fueran admitidos a la universidad.¹⁴ La corrupción académica se lleva a cabo entre los estudiantes y el personal de la facultad si, por ejemplo, un estudiante soborna a un profesor a cambio de una buena nota en el examen o si un profesor 'recomienda' una tutoría especial para un estudiante quien en realidad no la necesita.

4. El manejo de docentes y el comportamiento. en las aulas Los profesores desempeñan un rol fundamental en los resultados educativos. Se espera que mantengan altos estándares de enseñanza pero a la vez deben transmitir valores como la integridad y el respeto a través de su pedagogía y comportamiento en las aulas. La corrupción en la gestión de instructores incluye el favoritismo, el nepotismo, la parcialidad y el soborno al nombrar, enviar, transferir y promover a los docentes.

Recomendaciones para iniciar este círculo virtuoso incluyan las siguientes acciones:

- Se requieren de regulaciones y criterios claros y objetivos en las finanzas y en la gerencia de la educación, bien sea en decisiones concernientes a la ubicación de nuevas escuelas, en el nombramiento o descenso de profesores, en los procesos de exámenes o en cualquier otro proceso o decisión. Dichos criterios deben de ser transparentes y accesibles al público y sobre todo a los padres de familia.
- Se deben establecer vías para reportar la mala conducta y denunciar la corrupción con el fin de estimular a que los usuarios de la educación informen los incidentes de corrupción. A nivel de escuelas primarias y secundarias, los alumnos y padres de familia deben

de tener la posibilidad de poder expresar sus preocupaciones y presentar quejas. A nivel de educación superior, se deben crear organismos independientes para tratar las quejas concernientes al fraude académico y a otras formas de corrupción.

- Se deben aplicar mecanismos de control adecuados para detectar la corrupción y el fraude. Para esto se requieren de auditorías regulares e inspecciones.
- Hay que tomar acción en contra de quienes que perpetúan la corrupción. El comportamiento ilegal se debe castigar por medio de la implementación de las leyes. El no hacer cumplir estas leyes es posiblemente el obstáculo más grande para contener la corrupción. Si prevalece la impunidad, todas las demás estrategias están destinadas al fracaso.
- El público y los medios deben de tener acceso a la información financiera y a otros datos. En muchos países las estadísticas exactas, fiables y actualizadas son difíciles de encontrar, debido generalmente a la falta de capacidad y recursos. Sin embargo, el acceso a la información es una condición indispensable para que la sociedad controle la entrega de la educación, y esto es quizás el medio más importante para prevenir la corrupción.
- El escrutinio público y el control social son elementos claves para disuadir en gran parte la corrupción. Una ciudadanía informada, que exige que la educación se imparta de forma responsable y equitativa, es una herramienta poderosa en la prevención de abusos. El control social se puede institucionalizar por medio de la participación de ciudadanos capacitados en los procesos de gestión escolar
- Las capacidades se deben desarrollar dentro de las instituciones para que las autoridades y educadores puedan implementar las normas existentes.

Adaptado del documento de trabajo N°04. - La corrupción en el sector educativo - © 2008 Transparency International. Todos los derechos

John Jairo Arboleda Pinto - Profesional Universitario
Secretaría de Control Interno

APARTES DEL DECRETO

648 de 2017

Antecedentes

Se empezó a tratar a finales de la vigencia 2014 e inicios de 2015 debido a recomendaciones dadas por la OCDE (Organización para la Cooperación y El Desarrollo Económico) en materia de buen gobierno y Control Interno y de consultoras como KPMG (red global de firmas que presta servicios de auditoría, impuestos y consultoría).

A partir de las recomendaciones y consultorías, el Consejo Asesor del Gobierno para las Entidades del Orden Nacional y Territorial en Materia de Control Interno y la Función Pública empezaron a trabajar en el decreto 648-2017. Se radica por parte del gobierno en el año 2015 y debido al proceso de paz y otras circunstancias quedo suspendido en revisión durante 2 años.

Ahora bien, por el hecho del decreto salir este año y llevar tan poco tiempo, se han presentado confusiones, por lo tanto, el DAFP posteriormente emitirá lineamientos que acompañaran el decreto como lo son nuevas guías de:

- Roles
- Comités y demás pertinente.

Otras normativas

El DAFP expedirá nuevo decreto del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) el cual tendrá modificaciones al articularse, dicho modelo, con el Sistema de Control Interno y se podrá ver todo como un mismo sistema.

Es de recordar que la Función Pública compiló en 2015 todos los decretos que tenían que ver con el Sistema de Control Interno, sin embargo no fue incluido el decreto 1826 de 1994 "Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 87 de 1993"; este decreto contiene aspectos del Sistema de Control Interno, la no inclusión en el decreto único de 2015 se debió a que éste fue expedido por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público el cual pertenece a otro sector.

La intención de la Función Pública era derogar el 1826 pero la Jurídica no conceptuó a favor de ello, es así, que siguen vigentes:

- La ley 87 de 1993
- El decreto 1826 de 1994
- El decreto único de la Función Pública 1083 de 2015
- El decreto 648 de 2017

Las Oficinas de Control Interno dentro del Sistema de Control Interno (SCI) son agentes dinamizadores y a la vez evaluadores a quienes le corresponde presentar el informe ejecutivo anual del SCI a través del aplicativo el cual presentan las entidades del orden nacional y territorial. La función Pública consolida los resultados y los presenta al Consejo Asesor del Gobierno y a su vez al presidente de la Republica.

Es de aclarar que no se estableció la obligación de presentar un nuevo informe cuando en el decreto 648 se menciona informe ejecutivo, plan de acción y recomendaciones, ello es para el orden nacional el cual servirá para articular una serie de informes para la toma de decisiones, asimismo como insumo en asuntos a tratar en los Comités Sectoriales de Auditorías; no obstante si en los Comités Territoriales se determina dentro de sus lineamientos incluir que allí se socialicen ese tipo de informes (Plan de Acción y Recomendaciones), se podrá hacer.

Importancia del Control Interno

FUENTE: Revista Auditoría UCC

Adaptado por: **Julio Milán Pino** - Profesional Universitario - Contratista

El control interno es un proceso efectuado por la dirección y el resto del personal de una Entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos dentro de las siguientes categorías.

- **EFICIENCIA Y EFICACIA EN LAS OPERACIONES**
- **FIABILIDAD DE LA INFORMACION FINANCIERA**
- **CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS Y LEYES APLICABLES**

Los controles internos se implantan con el fin de detectar en el plazo deseado cualquier desviación respecto a los objetivos establecidos por la empresa.

Dichos controles permiten a la dirección hacer frente a la rápida evolución del entorno económico y competitivo así como a las exigencias y prioridades cambiantes de los usuarios externos y adoptar su estructura para asegurar el crecimiento futuro.

Los controles internos fomentan la eficiencia, reducen el riesgo de pérdida de valor de los activos y ayudan a garantizar la fiabilidad de los estados financieros y el cumplimiento de las normas y leyes vigentes.

Los controles internos no deben ser hechos o mecanismos aislados o decretos de la dirección, sino una serie de acciones cambios o funciones que en conjunto conducen a cierto fin o resultado.

Las personas que componen la organización deben tener conciencia de la necesidad de evaluar los riesgos y aplicar controles y deben estar en condiciones de responder adecuadamente a ello.



¿Qué se entiende

Por calidad de vida EN EL TRABAJO?

La **calidad de vida en el trabajo** es un **concepto difícil de definir** por la alta complejidad y gran variedad de **indicadores involucrados**: niveles de ingreso, salud ocupacional, calidad del medio ambiente laboral, grado de motivación, satisfacción laboral, identificación organizacional, bienestar de los trabajadores, etc.

El **principio en el que se basa** la calidad de vida en el entorno laboral es que el **trabajo debe tener una concepción positiva** por parte **de todas las partes implicadas**: dueños de las empresas, directivos, cargos intermedios y empleados.

Dicha concepción solo es posible si el **ambiente laboral** en el cual se desempeñan los empleados es positivo, conjugándose y coexistiendo tanto aspectos relacionados directamente con el trabajo como ajenos a éste pero influenciados por el mismo, siendo el ejemplo más importante la **conciliación de la vida personal y familiar con la laboral**.

El mayor grado en la calidad de vida se alcanza cuando la vida de los empleados logra **impregnarse de valores** que les permiten disfrutar las **relaciones que tienen con otros empleados** de la organización y con el sistema de trabajo desde una perspectiva global.

¿Es medible la calidad de vida?

Al tratarse de una idea bastante subjetiva, las direcciones de las empresas tienen la **posibilidad de utilizar una serie de estrategias** que permiten **detectar**, mediante el diagnóstico constante, cuál es la **realidad sobre la calidad de vida en el trabajo** en los diversos niveles organizacionales, utilizando para ello **procesos de acción participativa**.

La observación, la comunicación fluida entre la dirección y los empleados y, en algún momento, la utilización de medios específicos como encuestas, pueden servir de termómetro para medir **en qué punto se encuentra la calidad de vida de los trabajadores** de una determinada organización.

¿Quién es responsable de conseguir el máximo nivel de calidad de vida en las empresas?

Evidentemente una cuestión como la **calidad de vida**, donde influyen factores de todo tipo, algunos relacionados con características psicológicas individuales y profundas y con la personalidad y carácter de cada empleado, **no se puede dirigir ni imponer a la fuerza**. Pero **sí se puede mejorar**.

La responsabilidad de **mejorar en la medida de lo posible la calidad de vida de los trabajadores**, o al menos el deber de



intentarlo desde un enfoque colectivo, es de **la propia dirección de la empresa**.

Obviamente, no es posible **obligar** a nadie a ser una persona feliz pero sí actuar sobre aspectos como la motivación, la satisfacción o el bienestar, los cuales **ayudan a mejorar la autoestima**, la percepción de uno mismo y a cumplir los deseos de realización profesional o personal.

La calidad de vida **está muy relacionada con los pequeños detalles** como disponer de un espacio de relajación en la oficina o realizar de vez en cuando actividades lúdicas, como organizar una caminata por el campo, practicar deportes de aventuras o asistir en grupo a un espectáculo deportivo o artístico.

Cualquier motivo es bueno para estrechar lazos y mejorar la comunicación entre los diversos trabajadores de la empresa y reservar un espacio para el esparcimiento y el relax que actúe de contrapunto a las largas, y muchas veces tensas y estresantes, jornadas laborales.

Escrito en Agua y Café el 28 Abril, 2015 por admin-edenblog.

Adaptado por: **WILMAR ARANGO ZEA**
Profesional Universitario - Contratista



LOS **10** PROBLEMAS MÁS COMUNES DE LOS AUDITORES INTERNOS

En nuestra opinión entre los principales problemas que afectan la profesión de auditoría interna en la actualidad se encuentran:

Plan Anual

1. No desarrollar un plan anual de auditoría interna en base a riesgos. Hacer siempre lo mismo. Esto significa que las auditorías son “el enfoque del trabajo siempre es el mismo” o “exactamente una lista de trabajo igual a la del año pasado”.
2. No brindar servicios de consultoría. Escondarse detrás de la independencia y objetividad para no agregar valor. Nunca permitir al personal agregar valor a través de ser parte de los grupos o reuniones estratégicos. No participar en proyectos especiales. No tener presente las necesidades de nuestros clientes.
3. Incumplimiento en plazos de tiempo establecidos. No cumplir con los calendarios de trabajo, tanto trimestrales, como anuales.
4. Plan anual inflexible, no actualizado periódicamente, no tener un plan anual ajustable en base al estado actual de la evaluación de riesgo de negocio.

Trabajo

5. No haber desarrollado un programa de aseguramiento y mejora de la calidad.
6. No tener claramente definidas las medidas de desempeño del departamento.
7. Olvidarnos de las mejores prácticas y del uso de la tecnología para realizar el trabajo.

Informes

8. Ser un proveedor de datos en vez de un generador de conocimientos. Desarrollo de informes kilométricos. Tales informes son tan largos y tan detallados que los usuarios navegan en un mar repleto de información.
9. Falta de relevancia - Incluir problemas insignificantes en el informe. Sin preocuparse en lo que realmente es importante.
10. Emisión de informes de auditoría tardíos. No dar seguimiento adecuado. No preocuparse de lo ocurrido después de finalizada una asignación.

Sospecho que algunos de los temas presentados pueden resultarles familiares a cada uno de ustedes. Todos tenemos puntos ciegos. Algunos resultan literalmente paralizantes para nuestra eficiencia. Ahora que conocemos los mismos, tenemos la responsabilidad de ponernos a trabajar para corregirlos. **(Nahun Frett)**

En síntesis lo que nos quiere dar a conocer la Red Global de Conocimiento en Auditoría y Control Interno (AUDITOOL) mediante Nahun Frett es básicamente las dificultades a las que se puede ver avocada una oficina de control interno si no planifica de manera correcta y teniendo en cuenta los lineamientos de la normativa, los parámetros de calidad y primordialmente los estatutos de auditoría, así como el código de ética del auditor interno.

En el caso de la Secretaría de Control Interno de la Alcaldía de Bello se realiza una planificación estratégica del plan de acción para cada anualidad, transversalizando los tres procedimientos inmersos dentro del Sistema Integrado de Gestión a

cargo, como los son el procedimiento de auditoría interno, asesoría y acompañamiento y fomento de la cultura del control, siempre desde los basamentos legales y las buenas prácticas, logrando estar a la vanguardia en actualización de temas, constante capacitación de todos y cada uno de los auditores internos y la mejora continua de las tareas y actividades que se encuentran estipuladas dentro del Proyecto de Fortalecimiento del Sistema de Control Interno enmarcado en el Plan de Desarrollo “Bello Ciudad de Progreso”

De acuerdo a la anterior es fundamental además mencionar la importancia de tener un líder que actúe en beneficio de los intereses colectivos de los servidores públicos, que además siempre motive y gestione el talento humano de la oficina para no caer en estos 10 errores que se puede llegar a cometer como auditor interno.

Fuente: <https://www.auditool.org/>

Adaptado por: **Juan Pablo Sierra Cano**

Auxiliar Administrativo



Equipo de Trabajo **CONTROL INTERNO**

JORGE IVÁN GIRALDO FLÓREZ

Secretario de Despacho

HENRY CASTRO ARANGO

Subsecretario de Evaluación

HUGO ALBERTO LONDOÑO OSSA

Profesional Universitario

HERNÁN ANTONIO CARDONA VALENCIA

Profesional Universitario

JOHN JAIRO ARBOLEDA PINTO

Profesional Universitario

MARÍA EPIFANÍA OSORIO IDARRAGA

Profesional Universitaria

ELIANA PATIÑO DIOSA

Profesional Universitaria- CPS

JULIO MILÁN PINO

Profesional Universitario - CPS

WILMAR ARANGO ZEA

Profesional Especializado - CPS

JUAN PABLO SIERRA CANO

Auxiliar Administrativo

