

# Control Arte

El arte de controlar

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



## EDITORIAL



Apreciados compañeras y compañeros de la administración, desde el pasado 19 de abril se encuentra vigente el Decreto 648 de 2017, por medio del cual se modifica el decreto 1083 reglamentario de la función pública.

Este decreto contiene nuevas directrices para actualizar el reglamento de ingreso, administración de personal, situaciones administrativas y retiro de los empleados públicos, al igual que también trae asuntos relativos a la protección especial en caso de supresión del empleo como consecuencia de alguna reforma administrativa.

De otro lado, en materia de control interno ordena su reorganización, actualización de sus roles y lo relativo al Comité de Coordinación de Control Interno frente a las nuevas tendencias internacionales en materia de auditoría interna; además, para fortalecer el control interno en la entidades del orden Territorial, crea nuevas instancias de coordinación y articulación que permitan mejorar el ejercicio de la auditoría interna y la colaboración interinstitucional. Por último, entrega nuevas directrices que reconozcan la interacción efectiva del Jefe de Control Interno, tanto con el organismo en donde se desempeña, como con su nominador.

En consecuencia los primeros llamados al estudio e implementación del nuevo Decreto son la dirección administrativa de talento humano y las secretarías de Control Interno y Planeación, así como los comités de coordinación de control interno y del SIG.

Un abrazo y Dios los bendiga.

**GLORIA ELENA MONTOYA CASTAÑO**

Alcaldesa encargada

## NUEVOS ROLES DE CONTROL INTERNO

**Jorge Iván Giraldo Flórez**  
Secretario de Control Interno

A partir del pasado 19 de abril y con la expedición del Decreto 648 de 2017, los ROLES de la Secretaría de Control Interno cambian, toda vez que el artículo 17 de la citada norma modifica el artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 de 2015, prescribe que las oficinas de control interno desarrollarán su labor a través de los siguientes roles: **Liderazgo Estratégico, Enfoque hacia la Prevención, Evaluación de la Gestión del Riesgo, Evaluación y Seguimiento, Relación con Entes Externos de Control.**



A primera vista se puede observar que los roles de **Evaluación y Seguimiento y de Relación con Entes Externos** continúan igual; pero en cambio, los roles de Fomento de la Cultura del Control y el de Asesoría y Acompañamiento quedaron integrados en el nuevo rol de **Enfoque Hacia La Prevención**; mientras que el de Valoración de Riesgos quedó modificado por el de **Evaluación de la Gestión del Riesgo**, y por último la norma en comento trae un nuevo rol para nuestra Secretaría como lo es el de **LIDERAZGO ESTRATÉGICO.**

No obstante lo dicho, estamos a la espera de la reglamentación que expida el DAFP, que como órgano rector de la administración pública debe dictar los lineamientos para el desarrollo de los citados roles.



# 11+1 CONSEJOS PARA ELEVAR LA CIBERSEGURIDAD DE TU EMPRESA

## Cuentas y permisos



- Elimina las cuentas innecesarias, incluidas las de invitados, de todos tus dispositivos.
- Revisa quien tiene permisos de administración pues sólo deben tenerlos los usuarios que realmente los necesiten.
- Exige a todos los usuarios a que utilicen contraseñas fuertes y a que las cambien con frecuencia.

## Equipos y dispositivos de red



- Cambia los valores de fábrica, de las contraseñas de usuarios por defecto de cortafuegos, ordenadores personales, routers y puntos de acceso wifi.
- Activa los cortafuegos de los ordenadores personales y de los routers que conectan tus ordenadores a internet.

## Todos tus dispositivos



- Desactiva la ejecución automática (Autorun, sincronización, ...) de aplicaciones y programas en tus dispositivos móviles y ordenadores personales.
- Elimina las aplicaciones que no utilices de todos tus dispositivos.

## Antimalware



- Instala y activa herramientas antimalware (para email y web) en todos los dispositivos, incluso en los móviles y tabletas, y escanéalos con frecuencia.
- Actualiza el software antimalware, y las firmas del malware, cada vez que haya actualizaciones.

## Software



- Actualiza todo el software que utilizas nada más que los fabricantes lancen las actualizaciones y parches.
- Haz una copia de seguridad completa, manténla en un lugar separado y prueba que sabes recuperarla.



Y... **no olvides formar y concienciar a tus empleados**



# “EL ERROR ENTENDIDO COMO UNA FORMA DE APRENDIZAJE”



Tomado de: Secretaría de Evaluación y Control de la Alcaldía de Medellín.  
Adaptado por: Henry Castro Arango, Subsecretario de Evaluación.

“ Generalmente asociamos el término innovación con los asuntos empresariales o tecnológicos, temas que van de la mano con la globalización, del proceso dinámico

de cambio de las comunicaciones, de la revolución informática, del comercio, de la cultura, entre otros.

Sin embargo, como seres humanos, también nos vemos avocados a un proceso de innovación personal, el cual se refiere a los cambios constantes, a aventurarnos y salir de la zona de confort, permitiéndonos dinamizar nuestra interacción con el exterior.

Hoy en día el mundo laboral exige trabajadores más competitivos, con una tendencia a interpretar el error como sinónimo de fracaso y como obstáculo para el desarrollo empresarial y, desde el nivel personal, como algo que no debe permitirse y evitarse a toda costa.

El error ha sido considerado entonces, como una infracción o trasgresión de lo que generalmente se ha aceptado como correcto, fomentando una ola de inseguridad denominada “miedo al fracaso”, la cual no nos permite ver más allá de lo obvio, de lo conocido, generando por tanto inactividad, desidia, indiferencia, lo cual obstruye el camino hacia la innovación.

Te imaginas cómo sería el mundo si Thomas Alva Edison, hubiese cedido en su intento por crear la bombilla



Un reportero le preguntó a Edison si después del intento número 5.000, se sentía desalentado, a lo cual respondió:

“No he fallado 5.000 veces sino que he encontrado 5.000 maneras diferentes de no hacer una bombilla incandescente, y cada una de ellas es un pequeño paso hacia adelante”.

Desde ese punto de vista, no podemos ver el error como un obstáculo, si no como una forma de aprendizaje, como una oportunidad para mejorar. Si todo lo que hacemos lo realizamos de una forma parametrizada y estandarizada, no generamos riesgos que permitan estimular la creatividad, la innovación y encuentro con nuevas formas y métodos.

HAYNES decía: **“Si siempre haces lo que siempre has hecho, siempre conseguirás lo que siempre has conseguido”.**

**La perfección no existe,** por ello cometer errores es algo natural, lo que nos permite el crecimiento como personas y como profesionales, de hecho nadie se equivoca a propósito, sin embargo, la aceptación del error tiene sus límites, pues peligroso sería que después de caer en el error, no se aprenda de él.

En muchas ocasiones el fracaso es una parte esencial del éxito, toda vez que genera un espacio de reflexión, aceptación, superación y no repetición, que permite mejorar cada vez los procesos, más aun en un mundo que día a día se reinventa.

Ahora bien: ¿Es el error una condición necesaria en el proceso de innovación?

El error, al ser considerado una forma de aprendizaje, en cierto modo va encaminado hacia el proceso de innovación, sin embargo, no puede aceptarse este como fin último hacia el cambio, pues no podemos encauzar nuestro quehacer en un camino de obstáculos para percibir un cambio positivo. Enmarcar nuestro aprendizaje únicamente desde el error, será menos eficiente que hacerlo desde el acierto, el cual se consigue aplicando buenas prácticas.

Por ello debemos aceptar, comprender y tolerar el error, pero no tomarlo como condición indispensable en el proceso de aprendizaje, en la medida en que puede hacernos menos competitivos y exigentes.

Es así como Óscar Fajardo, en su sitio web Friendly Business, nos comparte tres aspectos fundamentales para un mejor aprendizaje:

**De una parte, es una cuestión de actitud.**

Aquellas personas que disponen de humildad y de una actitud constante de aprendizaje, van a expresar cualquier experiencia al máximo, bien sea la resultante de un error o de un acierto.

**El siguiente aspecto es la ausencia de autocomplacencia.** Aquellos que no poseen autocomplacencia convierten cada experiencia en una lección, siendo el éxito un acicate para seguir aprendiendo y mejorando, mucho más aún que el error.

Por último, las personas que aprenden eficazmente manifiestan tener un alto conocimiento de sí mismas, de sus fortalezas y debilidades, y han desarrollado su propia metodología para estructurar, mantener y renovar el conocimiento aprendido.

Es cuestión de ver el error como una oportunidad más para aprender, para mejorar y crecer, sin caer en la tolerancia constante del mismo, debido a que no es indispensable para el éxito, pero, si se cae en él lo importante es continuar, mejorar y no repetir los errores ya cometidos”.



**Cibergrafía.**

- [http://elpais.com/diario/2009/03/01/negocio/1235918850\\_850215.html](http://elpais.com/diario/2009/03/01/negocio/1235918850_850215.html)
- <http://www.maestrosparaelexito.com/2011/09/usar-el-error-como-aprendizaje-es-la-clave-de-tu-desarrollo-personal-y-profesional/>
- <http://www.crecimiento-y-bienestar-emocional.com/miedo-al-fracaso.html>
- <http://www.maestrosparaelexito.com/2011/09/usar-el-error-como-aprendizaje-es-la-clave-de-tu-desarrollo-personal-y-profesional/>
- <https://fbusiness.wordpress.com/2013/12/22/el-error-y-su-sobrevaloracion-en-los-procesos-de-aprendizaje/>

# MADUREZ DEL MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO EN LA ALCALDÍA DE BELLO

El Departamento Administrativo de la Función Pública, mediante la circular externa N° 100-22-2016, estableció las directrices para realizar la evaluación del Modelo Estándar de Control Interno –MECI- y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPYG- vigencia 2016; en ella, hace referencia al artículo 133 de la ley 1753 de 2015 que ordena la integración en un solo sistema de gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad, de Desarrollo Administrativo y de Control Interno, con el fin de dotar a las entidades de una herramienta que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control interno de las mismas. De otro lado, la medición del Sistema de Control Interno a través del MECI, tiene como propósito el conocimiento del estado del Sistema y preparar a las oficinas de Control Interno para el nuevo esquema de evaluación.

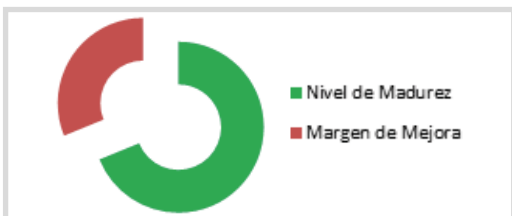
La evaluación modificada e implementada en el mes de febrero, se realiza entonces, para identificar el nivel de madurez del Modelo Estándar de Control Interno, entendido como el estado de desarrollo y fortalecimiento de sus componentes, y orientar a las entidades hacia aquellos aspectos que requieren mayor atención o acciones para su mejora. Y como resultado de la evaluación realizada con corte a diciembre de 2016, el MECI en la Alcaldía Municipal de Bello presentó un nivel de madurez del 68.82% que lo ubica en el nivel de madurez “Satisfactorio” de acuerdo a los estándares o escala de valoración del DAFP.

Este nivel de madurez, se desagrega en los factores de: **i) entorno de control, ii) información y comunicación, iii) direccionamiento estratégico, iv) administración del riesgo, y v) seguimiento**; los cuales se analizan en niveles determinados así: **1,0–1,4 Inicial; 1,5–2,4: Básico; 2,5–3,6 Intermedio; 3,7–4,6 Satisfactorio; y 4,7–5 Avanzado.**



De acuerdo a esta escala de valoración de madurez de los factores del Modelo Estándar de Control Interno, nuestra Entidad, presenta en lo correspondiente al **Entorno de Control y de Información y Comunicación un Nivel Intermedio**, y en lo relacionado al **Direccionamiento Estratégico, la Administración del Riesgo y el Seguimiento, un Nivel Satisfactorio.**

**Para alcanzar el nivel de madurez AVANZADO del MECI, la Entidad a través de los diferentes procesos y contando con la participación de todos los servidores públicos, debe implementar el mapa de riesgos institucional con su respectivo seguimiento, actividades de inducción y re-inducción, mecanismos de autoevaluación, cumplir los planes de mejoramiento, responder oportuna y adecuadamente las peticiones y quejas de las partes interesadas, y disponer los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales necesarios para el cumplimiento del plan de desarrollo, el cumplimiento de compromisos con los proveedores y la prestación de servicios de calidad a la comunidad.**



**Hugo Alberto Londoño Ossa**  
Profesional Universitario

## ¿CÓMO VEO AL MECI?

Hernán Antonio Cardona Valencia  
Profesional Universitario

Es el “Modelo Estándar de Control Interno” que permite el diseño, desarrollo y operación del Sistema de Control Interno en la entidad.



En este texto no pretendo listar todos los aspectos y mucho menos decir que son los únicos que al ser implementados mejoren la función pública; debo expresar que describiré lo expuesto por los entes rectores o autoridades competentes como lo son el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) y las entidades con autoridad en control y auditoría interna; ello, de acuerdo al conocimiento, estudios y experiencias que estos entes poseen, lo cual les permite plantear con propiedad asuntos de gestión pública; por tanto, tienen potestad para dar orientaciones sobre la materia respecto de las mejores prácticas en la función pública enmarcadas en el MECI.

Para contextualizar voy a referirme al ente territorial local, administración pública municipal; en todo momento se nos ha dicho de la importancia y necesidad del compromiso con la gestión pública que debe tener tanto el representante legal como la alta dirección, quienes imparten orientaciones contenidas en la categoría estratégica con énfasis en la planeación administrativa y financiera, luego, responsabilizan a los niveles jerárquicos subalternos o colaboradores para transmitir las decisiones en lo concerniente a las actividades gerenciales y operativas que se deben desarrollar, asumiendo una responsabilidad en la ejecución, para posteriormente, a través de mecanismos de verificación, evaluación, autoevaluación y retroalimentación recoger los resultados de sus orientaciones y tomar de nuevo decisiones de función pública; acá, **se aplica el ciclo de mejoramiento continuo P-H-V-A en el cual es fundamental el eje transversal del MECI, Información y Comunicación.**

Ahora bien, respecto al ciclo P-H-V-A, este es básico en la caracterización de los procesos, en los cuales los servidores públicos tienen responsabilidades definidas para lograr el objetivo del proceso donde participan, a

través de actividades establecidas en los procedimientos, a la vez, estos traen con sí las políticas de operación como elemento primordial de control. El modelo de operación por procesos del MECI normaliza o estandariza el actuar administrativo y fomenta el trabajo en equipo, asimismo, facilita el logro de lo propuesto.

Cuando se gestiona un modelo de operación por procesos es el Talento Humano a quien corresponde involucrarse con gran compromiso, ya que son connotadores de cómo se realizan las actividades y cuáles son sus consecuencias; luego, el Talento Humano debe ser cualificado, idóneo y competente. La administración municipal tiene la responsabilidad de contribuir con el Talento Humano en este sentido, por medio, entre otros, del Plan Institucional de Capacitación, donde previo a su elaboración se primordialmente contar con estudios técnicos sobre las necesidades de los servidores públicos para mejorar sus competencias, soportándose, principalmente, en los resultados de la evaluación de desempeño laboral individual y en los mecanismos de autoevaluación.

Considero conveniente ahondar en el contexto del modelo de operación por procesos debido a los diferentes aspectos que le confluyen, los cuales son primordiales en el mismo desempeño institucional; uno de ellos es la gestión del riesgo de los procesos, que una vez identificados se analizan y se valoran, desde luego, que no se llega hasta ahí, toda vez que el servidor público debe ser consciente de la responsabilidad que le asiste, no solo en la identificación, sino también en el monitoreo permanente para determinar la efectividad de los controles diseñados para los riesgos; es de anotar que los riesgos también deben gestionarse tanto en proyectos como en programas que adelanta la administración municipal, y no se debe olvidar el mapa de riesgos: Institucional y de Corrupción.






Otros aspectos que confluyen en el contexto de los procesos son los indicadores y la autoevaluación ambos son elementos del MECI; en lo que concierne a la administración municipal alcaldía de Bello, se tiene el ALPHASIG, aplicativo donde se suministran datos o variables de los indicadores de los procesos para su respectivo análisis y toma de acción para la mejora continua; en lo que atañe a la autoevaluación los mismos indicadores se convierten en mecanismo de autoevaluación, como también la revisión por la dirección y el informe ejecutivo anual del Sistema de Control Interno el cual incluye además al Sistema de Gestión de la Calidad. Debo hacer énfasis en la necesidad de implementar otros mecanismos de autoevaluación tan importantes, estos son: enfoque de taller, enfoque de encuesta y análisis de producción gerencial, herramientas establecidas en el MECI; es conveniente citar que el mismo MECI en relación con los indicadores señala que estos deben diseñarse también para los planes, programas y proyectos, naturalmente, de manera racionalizada.



para corregir desviaciones encontradas en el Sistema de Control Interno y en la gestión de los procesos, como resultado de la autoevaluación realizada por cada líder de proceso, de la auditoría interna y de las observaciones formales provenientes de los Entes de Control. Este tipo de plan integra las acciones de mejoramiento que buscan fortalecer el desempeño, misión y objetivos institucionales, teniendo en cuenta, entre otros aspectos, los compromisos adquiridos con los organismos de control fiscal, de control político y con las partes interesadas, así como la evaluación de la Oficina de Control Interno y como ya se mencionó, las autoevaluaciones realizadas.



Hoy en día, **la autoevaluación** se constituye en pilar de los principios del MECI: Autocontrol – Autorregulación y Autogestión, por tanto, es el mecanismo idóneo para lograr determinar que las entidades en verdad están comprometidas y ejerciendo el Control Interno que es responsabilidad de todo el personal de la administración municipal.

Respecto a la Auditoría Interna, esta se constituye en herramienta para el seguimiento y evaluación del Sistema de Control Interno, en la administración municipal, de igual modo, se utiliza para evaluar el Sistema de Gestión de la Calidad y el Sistema de Desarrollo Administrativo, en su conjunto: el SIG (Sistema Integrado de Gestión). En la nueva concepción de auditoría se debe descartar una función policiva y atemorizante, más bien le corresponde agregar valor y mejorar las operaciones de la Entidad, que ayuda a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

Todo lo anteriormente expuesto está enmarcado en una dinámica del ciclo de mejoramiento continuo P-H-V-A; donde los planes de mejoramiento como elemento del MECI, precisamente recogen las acciones necesarias

Para terminar, es necesario resaltar el eje transversal de información y comunicación en el que las estrategias de divulgación y difusión de los productos correspondientes a los elementos del MECI se hacen primordial para que los servidores públicos los apropien e interioricen de tal manera que aporten debidamente en el mejoramiento del desempeño institucional; para ello existen sistemas de información internos, programas de inducción y reinducción y los comités que tienen la responsabilidad de bajar y subir la información, toda vez que su dinámica permite, entre otros, recoger sugerencias de los servidores públicos para ser consideradas por la alta dirección en la toma de decisiones.

Ahora bien, la razón de la existencia de la institucionalidad es la comunidad y el desempeño individual como servidor público y de la institución, se enfoca en prestarle bienes y servicios con calidad; así mismo, se debe contar con instrumentos que permitan la interacción con la comunidad, como lo es gobierno en línea, y recoger sus percepciones sobre la satisfacción en la prestación de servicios para considerar acciones de mejoramiento continuo, además a la comunidad se le debe de informar lo pertinente en el marco de la transparencia.

La consciencia y la práctica del MECI en los servidores públicos se orientan al cumplimiento de la Misión, Visión, Objetivos Institucionales y Planes de Acción para contribuir a la satisfacción de las necesidades esenciales del Estado y todo ello debe ser circunscrito en la **Ética y los principios del MECI: Autocontrol – Autorregulación y Autogestión.**

## AUTO-EVALUACIÓN DE CALIDAD CON VALIDACIÓN INDEPENDIENTE (II)

Adaptado por: **MARÍA EPIFANIA OSORIO IDÁRRAGA** - Profesional Universitaria

Continuando con el tema. Si bien en el apartado correspondiente a la evaluaciones internas, tanto continuas como periódicas, creo que la situación está perfectamente descrita en el Marco, y considero que no deben existir dificultades en su interpretación y alcance, no estimo que suceda lo mismo con las evaluaciones externas en su versión **Auto-evaluación con validación externa independiente**; pues aparentemente existe una contradicción entre lo señalado literalmente por la Norma 1312, cuando señala que las evaluaciones externas deben efectuarse: **por un evaluador o equipo de evaluación cualificado e independiente, proveniente de fuera de la organización**, y la interpretación que se hace en esta misma Norma, admitiéndose la auto-evaluación con validación independiente.



La solución a esta duda entiendo que está en el significado de la preposición “con”, pues si recurrimos al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, nos encontramos que su significado es el que: **“Indica que una persona acompaña a otra o hace algo junto a ella”**, pero también **“Indica que dos objetos o dos fenómenos van aparejados u ocurren a la vez”**.

Atendiendo a este último significado, una evaluación externa realizada en la modalidad de Auto-evaluación **con** validación independiente, no contemplaría actuaciones secuenciales de primero se hace y se completa la auto-evaluación y posteriormente, días, semanas, meses, ...se iniciaría la validación independiente. Pues no estaríamos actuando de forma simultánea, es decir a la vez.

Atendiendo a este criterio de simultaneidad, en el Manual de Evaluaciones de Calidad emitido por el IIA, se indica que el responsable de la auto-evaluación debe coordinar con el evaluador externo independiente el número de entrevistas a mantener con los directores ejecutivos, los gerentes operativos y el personal de auditoría interna, recomendándose también que el informe final de auto-evaluación con validación independiente sea firmado por el equipo interno de evaluación y el evaluador externo independiente. Dando así muestras de la necesaria simultaneidad, o como mínimo coordinación, de las acciones de auto-evaluación y de validación.

Aspectos que entiendo deberán ser tenidos en consideración al decidir efectuar las evaluaciones externas periódicas, a fin de poder actuar adecuadamente sin poner en cuestión la metodología aplicada, e identificar las ventajas que pudieran aportar esta modalidad de evaluaciones, que en mi opinión no llego a entenderlas como significativas, puesto que, aparte el posible conflicto de intereses que pudiera existir entre los evaluadores internos y la función auditora, afectando a la objetividad de sus conclusiones, impediría conocer las mejores prácticas aplicadas derivadas del “benchmarking” con otras Unidades de Auditoría Interna. Todo ello sin olvidar que el ahorro de costes externos con respecto a una evaluación externa completa, se debería modular con los costes internos que las auto-evaluaciones generan.



En cualquier caso las auto-evaluaciones es una alternativa con la que atender los requisitos de la Norma 1312, correspondiente a las evaluaciones externas, aunque debemos señalar que poco aplicadas.

**FUENTE:** **Jesús Aisa Díez**. Ex-Subdirector General Corporativo de Auditoría Interna de Telefónica SA. Director Proyectos de Evaluaciones de Calidad del IAI España. Director Técnico de FSH Consulting. Para mayor información visita el Blog de Don Jesús **“Auditoría Interna del Siglo XXI”**.

# LA SUBASTA PÚBLICA NO REQUIERE PLURALIDAD DE OFERENTES SEGÚN EL CONSEJO DE ESTADO

Por medio de un proceso de control de nulidad, tratado en la Sección Cuarta del Consejo de Estado, se explicó que la libre concurrencia es un principio de la contratación pública, acogiendo a un criterio interpretativo y orientador enmarcado en el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública (Ley 80 de 1993), por lo que las entidades excluidas de ese estatuto deben considerarlo y aplicarlo, dado que se aplica en la privatización de la participación estatal en el capital social de las empresas.

De la misma manera se indicó, que el principio que se enuncia busca permitir la más amplia participación en los procesos de selección, con la finalidad de afianzar la posibilidad de competencia y oposición entre quienes se presenten. Sin embargo, aclaró, que no es imperativa la presentación plural de ofertas dentro del procedimiento contractual correspondiente como la subasta, ya que la obligación de la administración es asegurar condiciones que garanticen una libre participación de los interesados, no su efectiva concurrencia.

Con base en lo anterior, el fallo fue enfático disponer que ante la concurrencia de un oferente único, siempre y cuando sean garantizadas las condiciones expuestas anteriormente, es factible su selección, sin desconocer de que dicha oferta sea la más favorable para la administración, por cumplir con los requisitos y condiciones objetivas dispuestas en el acto que regula el proceso.

Al respecto, acatando la regla general que rige en cuanto a libertad de concurrencia, su derogatoria o excepción demanda una norma especial o exceptiva que constituya un contenido o alcance diferente del principio; por tanto, solo puede descartarse cuando el legislador o el gobierno prohíben la posibilidad de un único oferente mediante reglas especiales.

Cabe destacar que en esta sentencia queda expreso que la Ley 226 de 1995 y la Ley 1341 del 2009, que consagran la libertad de concurrencia y la igualdad de oportunidades como principios orientadores, difieren entre sí, puesto que ambas deben armonizarse con principios, reglas y objetivos distintos de la siguiente manera:

## La Ley 226/1995, debe armonizarse con:

- ▶ La democratización en el marco de la búsqueda de la igualdad real y efectiva.
- ▶ La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas, la promoción y estímulo de la propiedad asociativa solidaria, y
- ▶ La promoción del acceso a la propiedad.

## Por su parte, la Ley 1341/2009 debe armonizarse con:

- ▶ El pluralismo informativo como mecanismo para consolidar y profundizar el nivel de democracia en la sociedad, dentro de las limitaciones impuestas por las restricciones técnicas asociadas al espectro.

**FUENTE:** [www.ambitojuridico.com](http://www.ambitojuridico.com).

Consejo de Estado, Sección Cuarta, Sentencia 11001032700020160000400 (22324), Mar. 9/17

Adaptado por: **ELIANA PATIÑO DIOSA** - Profesional Universitaria CPS

## TIPS DE AUDITORÍA Y CONTROL INTERNO



El control es inherente a la actividad humana, desde todos los tiempos, de manera que ha evolucionado desde la simple necesidad de seguridad individual o colectiva, hasta la imperiosidad de verificar el cumplimiento de los objetivos preestablecidos y sus acciones resultantes.

A finales del siglo XIX y como consecuencia del importante crecimiento operado en las empresas se demostró la necesidad e importancia de implementar el Sistema de Control Interno.

El control interno se define como un plan con todos los métodos y medidas tendientes a obtener una confiabilidad en la información obtenida, ya estos contribuyen para promover la eficiencia operacional y adhesión a las políticas gerenciales establecidas.

Los diferentes entes económicos se encuentran conformados por múltiples organizaciones que gozan de una autonomía relativa, para este caso el control interno constituye el mecanismo requerido para verificar el cumplimiento de metas y planes de cada una de estas unidades.

Un adecuado control interno es parte importante de una Entidad organizada, pues este garantiza la salvaguarda de los bienes y hace confiables los registros y resultados. Quien pretenda obtener resultados de eficiencia, eficacia y economía en la gestión de su organización no puede ignorar la planeación y la aplicación de un Sistema de Control Interno con los requerimientos necesarios para lograr dichos objetivos.

La conclusión más importante es que un Sistema de Control Interno deberá ser planeado y nunca dejado a la casualidad o espontaneidad, el control interno constituye una trama bien pensada de métodos y medidas de coordinación ensambladas de forma tal que funcionen coordinadamente, con fluidez, seguridad y responsabilidad de tal manera que garantice el propósito de preservar con la máxima seguridad el control de los recursos.

# 6

## FORMAS DE FORTALECER TU AUTO-CONTROL

*La fuerza de voluntad es como un músculo que puede ejercitarse; por eso, debes practicarla a diario y enfocar tus energías.*

¿Prefieres ser inteligente o disciplinado? Aunque la mayoría de las personas seguramente elegiría la inteligencia, la disciplina (habilidad para olvidar la gratificación inmediata para conseguir una meta mayor), en realidad es un mejor indicador del éxito en la vida.

“Una de las cosas grandiosas del auto-control es que a diferencia de otras características como la inteligencia, es fácil de mejorar”, dice Nathan DeWall, profesor en psicología de la Universidad de Kentucky.

Desafortunadamente, nuestra cantidad de auto-control es finita; nuestra reserva se va vaciando a lo largo del día. Esto explica por qué las personas son más propensas a mentir o engañar conforme el día va progresando., dice DeWall.

“El auto-control es un recurso poderoso increíblemente frágil”, continúa. “Si intento controlar mis impulsos ahora, cuando intente controlarlos más tarde será más difícil”. Digamos que estás tratando de comer más saludablemente y sales a comer con tus amigos, tienes que extender tu energía tanto a ignorar la canasta de pan como a evitar pedir la hamburguesa.

“¿Qué ocurrirá cuando dejes el estacionamiento y alguien se te cierre con el coche?”, pregunta DeWall. “Tendrás menos energía para contenerte y evitar un impulso enojado”. Como un músculo, la fuerza de voluntad puede fortalecerse.

Con la práctica y el entrenamiento de resistencia, nuestra habilidad para controlar nuestros impulsos para alcanzar mayores metas puede crecer, dándonos más energía para resistir. Aquí te decimos cómo incrementar tus reservas:



### **1. Monitorea tu comportamiento**

Es difícil practicar el auto-control si no estás consciente de tus comportamientos y rutinas actuales. ¿Quieres perder peso? Primero debes definir qué comes diariamente. ¿Quieres una cuenta bancaria saludable? Debes entender tus hábitos de gastos primero.

### **2. Crea hábitos saludables**

Primero, ir al gimnasio requiere de auto-control. Podrías tener que batallar con la urgencia de sentarte en el sillón a ver la tele. Pero con el tiempo, conforme ir al gimnasio se vaya convirtiendo en un hábito, requerirá menos fuerza de voluntad. Se sentirá como algo automático.

DeWall, que frecuentemente corre maratones, recuerda varias conversaciones con los demás competidores. “Ellos no creen que lo que hacen requiere de fuerza de voluntad”, dice. Para ellos, se siente natural. Conforme las actividades difíciles empiezan a sentirse rutinarias, requieren menos fuerza de voluntad, y tienes que batallar menos con ellas, por lo que puedes usar tu energía en otra cosa.

### **3. Practica todos los días**

Practicar el auto-control en un aspecto de tu día (por ejemplo, resistiéndote a un brownie) ayuda a fortalecer todo el músculo. “Si practico el auto-control en cualquier dominio, me ayudará en los demás”, dice DeWall.

Múltiples estudios han ilustrado que cuando ejercitas el auto-control en un área de tu vida (como cepillarte los dientes con tu mano no dominante) puedes incrementar tu fuerza de voluntad en otra área, como por ejemplo, suprimir un comportamiento agresivo. Los dos comportamientos son muy diferentes, pero comparten la misma fuente de energía.

### **4. Controla tu ambiente**

Los supermercados están diseñadas para jugar con nuestra fuerza de voluntad. “Ponen los productos en la caja por una razón”, dice DeWall. “Sabes que has tomado muchas decisiones; sabes que estás cansado y que lo que necesitas es comida chatarra”.

Claramente no puedes cambiar la distribución del supermercado, pero sí

puedes cambiar el ambiente en casa y en la oficina. Requiere menos energía resistirse a una galleta si no la tienes en tu escritorio. ¿No tienes solitario en tu computadora? Entonces será más fácil evitar jugar.

### **5. Haz concesiones para evitar discutir contigo mismo**

Tomar decisiones puede ser muy agotador. Batallar contigo mismo para ir al gimnasio también. DeWall sugiere hacer concesiones contigo, quitando el conflicto de las actividades difíciles. “Si llego a casa del trabajo, obligatoriamente me ejercito por 10 minutos. Esencialmente te quita a ti y tus argumentos de la ecuación”.

### **6. Alcanza el balance**

Debido a que al día tenemos cierta cantidad de fuerza de voluntad, es importante que no la usemos toda demasiado temprano. En lugar de simplemente escribir tus obligaciones en el calendario, lístalos en términos del nivel de energía y de fuerza de voluntad que requieren.



## ROL RELACIÓN CON ENTES EXTERNOS DE LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO



**Juan Pablo Sierra Cano**  
Auxiliar Administrativo

**“Llegar juntos es el principio. Mantenerse juntos, es el progreso. Trabajar juntos es el éxito” Henry Ford**

Comenzaré por exponer que desde uno de los basamentos legales del Sistema de Control Interno en la Administración Pública de Colombia estará centrado este texto, por lo cual se toma como referencia el Decreto 1537 de 2001, compilado en el Decreto 1083 de 2015 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del Estado” desde su artículo 3º donde las Oficinas de Control Interno “En desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 9 de la Ley 87 de 1993, el rol que deben desempeñar las oficinas de control interno, o quien haga sus veces, dentro de las organizaciones públicas; y ahora la nueva normativa (Decreto 648 de 2017) donde se modifica y adiciona el decreto compilatorio, básicamente en su artículo 17 se enmarcan en tópicos a saber: liderazgo estratégico, enfoque hacia la

prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, y **relación con entes externos**”. Este último será el tema objeto de estudio.

Bajo este basamento legal y en concordancia con el accionar administrativo de las Oficinas de Control Interno, debe existir una buena relación entre los órganos de control externos y la organización a la que preste sus servicios la oficina de control interno, desde todos sus órdenes, especialmente en materia de coordinación y consolidación de requerimientos de información que estos soliciten y la respuesta que se les brinda, para lo cual se debe contar con un talento humano idóneo al momento de crear el vínculo de relación con dichos organismos de control.

En este Rol el Jefe Control Interno juega un papel muy importante y debe **“tener en cuenta que la Oficina de Control Interno es un componente dinamizador del Sistema de Control Interno, debe ser quien facilite los requerimientos de los organismos de Control Externo y la coordinación en los informes de la Entidad, verificándose de esa manera el rol de facilitar, al interior y al exterior, el flujo de información en la entidad, donde se presenta la estrategia para poder coordinar de manera productiva las labores de esta Oficina con los diferentes entes externos que participan actualmente en el marco del Sistema Nacional de Control Interno”**.

Dicho lo anterior, también es importante mencionar que el Jefe de Control Interno debe de estar en constante comunicación, utilizando como medio el Comité Coordinador de Control Interno con la Alta Dirección para dar cuenta que esos requerimientos que se deben atender, solicitados por los entes externos, se estén llevando a cabo de la manera correcta y en caso contrario se tomen decisiones conjuntas en el comité anteriormente mencionado para mitigar los riesgos que se puedan presentar por el incumplimiento a estos órganos de control.

Todo lo anteriormente se basa en las definiciones de lo establecido antes de la expedición de la nueva normativa y es de anotar que en próximas ediciones de este boletín se realizarán los comparativos y cambios de los roles; de todo lo anteriormente expresado concluyo resaltando la importancia de una buena comunicación entre las Oficinas de Control Interno y estos órganos estatales de control externo a la hora de atender los requerimientos y brindar una información oportuna y pertinente, al igual que contar con el personal más capacitado y con la idoneidad a la hora de la relación con estos entes dada la responsabilidad disciplinaria y administrativa que conlleva la atención de los entes externos de control, y evitar con ello la materialización de riesgos por incumplimiento y las posibles afectaciones, así como el logro de los objetivos institucionales de las entidades públicas a la hora de llevar a cabo este **Rol de Relación con Entes Externos de Control**.



## 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

