

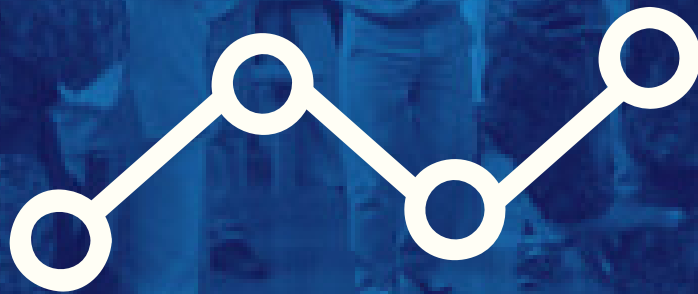
# REVISTA CONTROL INTERNO 2020

OFICINA DE CONTROL INTERNO



**SI EL PLAN NO  
FUNCIONA..**

**¡CAMBIA EL PLAN!**



**PERO NUNCA CAMBIES  
TU META**

## **Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario**

**Revista 2. Año 2. Número 002. 2020**

**Periodicidad Anual.**

**ISSN: 2711 – 2136 (En línea)**

**Revista Virtual: <http://www.inpec.gov.co/en/web/guest/institucion/reportes-de-control-interno/sistema-de-control-interno>**

**Bogotá D. C., Colombia**  
**Director General del INPEC: Brigadier General Norberto Mujica Jaime.**  
**Jefe Oficina de Control Interno: Mayor (RA) Jefferson Erazo Escobar.**  
**Director de la Revista: Dr. Mauricio García Alejo.**  
**Comité Editorial: Integrantes de la Oficina de Control Interno.**  
**Editor: Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario - INPEC**  
**Recopilador y Diagramador: Dr. Mauricio García Alejo. Líder Investigador Colciencias.**  
**Contacto: [cinterno@inpec.gov.co](mailto:cinterno@inpec.gov.co) / [mauricio.garcia@inpec.gov.co](mailto:mauricio.garcia@inpec.gov.co)**

**Los textos y artículos publicados son propiedad intelectual de sus autores y de la revista. Pueden utilizarse libremente para usos educativos y académicos, siempre que se cite el autor y la publicación, con su dirección electrónica exacta y el ISSN. En cualquier otro caso, deberá comunicarse el uso y pedirse autorización a la Oficina de Control Interno del INPEC. La utilización de los textos en otros sitios web o la copia y reproducción de la revista, debe tener su respectivo crédito y enlace. Las opiniones contenidas en los artículos son responsabilidad exclusiva de sus autores y no reflejan necesariamente el pensamiento de la Revista.**

**CUMPLIMIENTO DEPÓSITO LEGAL – BIBLIOTECA NACIONAL DE COLOMBIA**



FUENTE: INPEC

# CONTENIDO

<b>Presentación .....</b>	<b>6</b>
<b>Editorial .....</b>	<b>7</b>
<b>Resiliencia .....</b>	<b>11</b>
<b>El auditor Interno después de la pandemia .....</b>	<b>18</b>
<b>Hallazgos en auditorías internas de gestión realizadas en el Instituto .....</b>	<b>20</b>
<b>Importancia del Plan de Mejoramiento en la Auditoria .....</b>	<b>24</b>
<b>Rol Actual de la Auditoria Interna .....</b>	<b>26</b>
<b>El Mesero y el Riesgo.....</b>	<b>30</b>
<b>Deficiencias en los Sistemas de Control Interno - Entidades Públicas .....</b>	<b>34</b>
<b>Sistema de Control Interno - Estrategia para Recuperar Confianza .....</b>	<b>43</b>
<b>Sopa de letras .....</b>	<b>47</b>

# PRESENTACIÓN

**Artículo de reflexión por: Brigadier General Norberto Mujica Jaime –  
Director General de INPEC.**

---

La planificación dentro del sistema penitenciario es una tarea que requiere de importantes estrategias de gestión y el trabajo articulado de los funcionarios en todos los niveles de la entidad.

Un aspecto fundamental para que esto se pueda materializar y así lograr objetivos claros de posicionamiento y mejora continua, es el control en los diferentes procesos a través de la investigación, la revisión detallada de indicadores y el cumplimiento de metas.

En el INPEC como en todas las organizaciones realizamos un estudio por medio de la investigación científica que nos permite cuantificar los resultados y avanzar hacia una mejora continua que ayuda a optimizar los procesos de resocialización, fortalecer los protocolos de seguridad y construir un enfoque estructurado basado en los derechos humanos y el bienestar de nuestros funcionarios

Es por eso que durante mi gestión como Director del INPEC he resaltado como aspectos fundamentales la humanización de la pena, la transformación y modernización del sistema y el apoyo constante al trabajo de nuestros servidores penitenciarios, todo en un marco de transparencia y de mano dura contra la corrupción.

Teniendo en cuenta esta visión estratégica, para el cumplimiento de estos objetivos se requiere del acompañamiento constante de la Oficina de Control Interno de la Entidad, quien, por medio de la capacitación, la socialización y la indagación, realizan un estudio constante de los procesos y procedimientos de nuestra entidad, dando el insumo para construir desde la autocrítica y buscar elementos de valor que nos permitan crecer como institución.

Invito todos los funcionarios del INPEC para que por medio del contenido de esta revista conozcan más acerca de la labor que realiza la oficina de Control interno y puedan realizar los aportes necesarios para seguir trabajando juntos en pro de la Población privada de la libertad y sus familias.

**¡GRACIAS!**

# EDITORIAL

## EL CONCEPTO Y EVOLUCIÓN DEL CONTROL INTERNO

Artículo de caso por: Mayor (RA) Jefferson Erazo Escobar –  
Jefe Oficina de Control Interno.

---

Como antecedente, desde tiempos remotos, el ser humano creó medidas de control para proteger sus bienes y convivir en comunidad, su aplicación se aprecia en los diferentes tipos de organización, desde las primeras formas de organización humana hasta evolucionar al mundo empresarial actual.

En la edad antigua, los imperios son un ejemplo de organización y control, como lo fue el imperio de Carlomagno, quien organizó su extensa región bajo un control territorial en tres divisiones dirigidos por gobernantes llamados Condes, Duques y Marqueses quienes eran supervisados por unos inspectores llamados los missi dominici, servidores que dependían directamente de Carlomagno.

En la actualidad, el referente internacional para diversas organizaciones públicas y privadas es el modelo de control interno COSO, sus siglas se refieren al Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission, una institución dedicada a guiar a los ejecutivos y las entidades de gobierno en aspectos relevantes del gobierno corporativo ética empresarial, control interno, gestión de riesgos empresariales, fraude e informes financieros.

En el continente americano, durante la época prehispánica, existieron admirables imperios como el Azteca y Maya en Centroamérica y el imperio Inca en América del sur, estas culturas ejercieron control en sus territorios mediante la construcción de grandes ciudades con una organización administrativa y económica dirigidas por gobernantes que seguían los lineamientos del emperador y rendían cuentas de sus tributos.

Estos modelos como muchas formas de control en la historia de la humanidad, sirvió para consolidar verdaderos sistemas de control interno que proporcionan importantes herramientas para el correcto funcionamiento y gestión de las organizaciones.

Según COSO - 2016, el control interno se define como un proceso, ejecutado por la junta de directores, la administración principal y otro personal de la entidad, diseñado para proveer seguridad razonable en relación con el logro de los objetivos de la organización.

Tales objetivos son: eficacia y eficiencia de las operaciones; confiabilidad de la información financiera; cumplimiento de normas y obligaciones; y salvaguarda de activos.

Dentro del contexto público nacional, antes de la promulgación de la constitución de 1991, ya se contaban con normas de control, es a partir de su expedición, con los artículos 209 y 269, el tema de control interno ha tenido un permanente desarrollo normativo:

**ARTICULO 209.** *La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.*

Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

**ARTÍCULO 269.** *En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley, la cual podrá establecer excepciones y autorizar la contratación de dichos servicios con empresas privadas colombianas.*

Para desarrollar los postulados de la constitución, el 29 de noviembre de 1993 se promulgó la Ley 87 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado”, en su artículo primero presenta una definición del Control Interno:

**ARTÍCULO 1o. DEFINICIÓN DEL CONTROL INTERNO.** *Se entiende por control interno el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.*

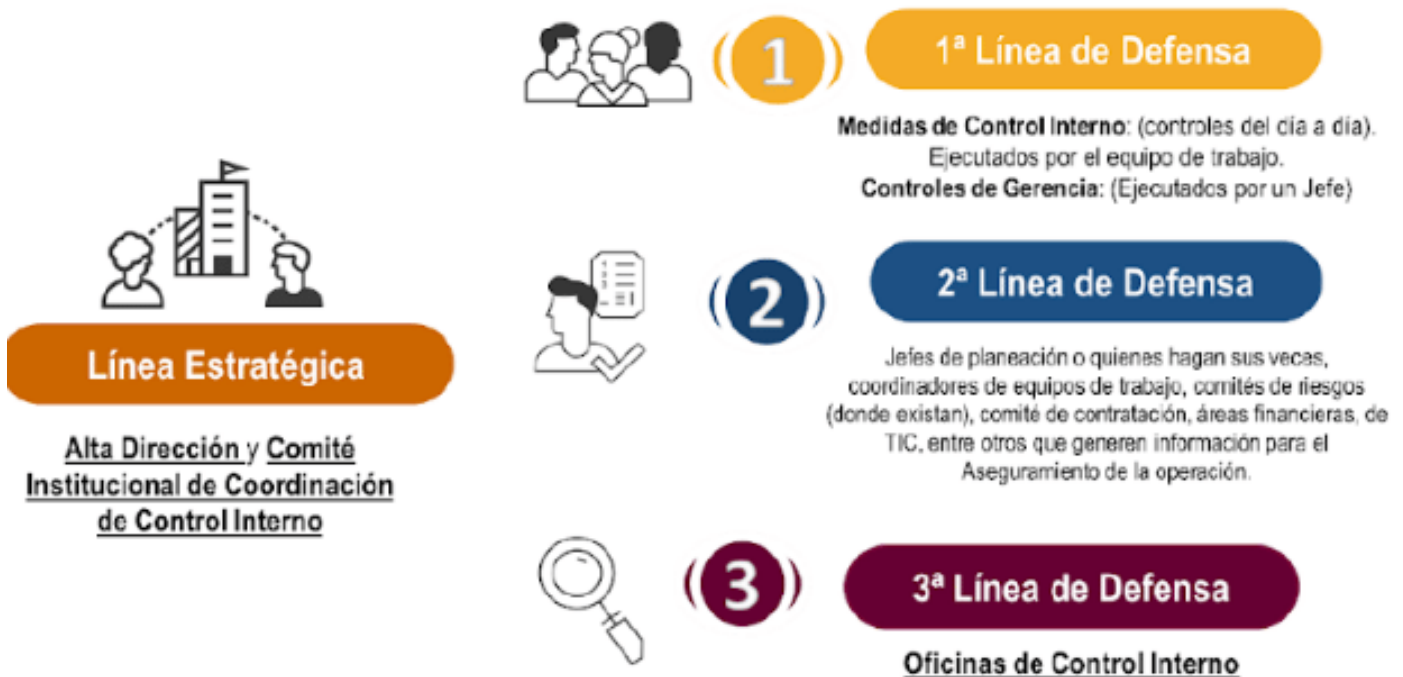


Esta ley es vigente y ha sido reglamentada a través de decretos reglamentarios compilados en el Decreto 1083 de 2015, “Decreto único reglamentario del sector de función pública”. Mediante el Decreto 1599 del 20 de mayo de 2005, el Estado Colombiano estandarizó el modelo del sistema de control interno para todas las entidades públicas con la publicación de la primera versión del Modelo Estándar de Control Interno, conocido como MECI, el cual introduce elementos de gestión modernos y se mantiene actualizado basados en estándares internacionales; la tercera versión es la última actualización dentro del marco de Modelo Integrado de Planeación y Gestión en su séptima dimensión desarrollada a través de su manual operativo.

El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno.

La estructura del Modelo contempla dos elementos fundamentales:

El primero, un esquema de responsabilidades integrada por cuatro líneas de defensa:



**FUENTE:** Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG -2019-

El segundo, una estructura de control basada en el esquema del modelo de control interno COSO, compuesta por los cinco componentes: ambiente de control, evaluación de riesgos; actividades de control; información y comunicación; actividades de monitoreo.

En el Instituto Nacional penitenciario y Carcelario -INPEC-, el Modelo Estándar de control Interno se actualizó mediante Resolución 1003 del 18 de abril de 2018 adoptando la estructura de los 5 componentes acompañados de las líneas de defensa, donde el control interno se concibe como un sistema en el cual todos los servidores públicos hacemos parte y tenemos unos roles y responsabilidades.

Los anteriores conceptos se abordan en los artículos de la segunda edición de la revista de control interno que busca difundir información de interés sobre dichas temáticas y esperamos sea socializada en todo el INPEC como una iniciativa para contribuir a la construcción de una cultura de control interno.



**FOTO: ARCHIVO INPEC**

# RESILIENCIA

**Artículo de Investigación por: Mauricio García Alejo, PhD - Profesional Especializado de la Oficina de Control Interno del INPEC, Coordinador grupo Enfoque hacia la Prevención y líder investigador en Colciencias.**

Cuando se habla y se trata cualquier tema, que tenga que ver con las personas privadas de la libertad (PPL), se encuentran muchas posiciones de pensamiento y actitud, habitualmente encontradas y distraídas, tanto a nivel local como a nivel mundial.

Los ciudadanos nacionales se hacen a la idea generalmente, por lo comentado en los medios de comunicación masiva, que en su mayoría se refieren en términos provocadores y convenientes respecto de las PPL; por ejemplo, el periódico “El País” en su artículo de prensa denominado “Rafael Uribe Noguera, asesino y violador de Yuliana Samboní, obtuvo rebaja en su pena” anota en su artículo al privado de la libertad como “el confeso asesino”, término que degrada prolongadamente su derecho al buen nombre pese a su condena; además, de plasmar la opinión de una de las representantes de la cámara del senado, en la que esta manifiesta lo indignante que resulta otorgarle beneficios de rebaja de pena a los violadores sexuales de menores de edad, a propósito del proyecto de ley que se pretende sancionar para otorgarle cadena perpetua a estos violadores 1 :

*“Ya empezaron a otorgarse las rebajas al señor Rafael Uribe Noguera, que todos conocemos aquí. Por eso lo que buscamos con este proyecto es que, con esos 25 años, efectivamente, estas personas estén en prisión esos años y que se haga un verdadero proceso de resocialización”, argumentó la representante” (El País, 2020)*

Esto es un claro ejemplo de que la opinión pública, la sed y estado de venganza que transmiten, incluso, algunos de los representantes que laboran en el gobierno, conlleva a que el ciudadano desee un castigo más fuerte que la privación de la libertad (como si el estar en un establecimiento carcelario en Colombia no fuera suficiente castigo personal), se alegran de que sean maltratados desde cualquier punto de vista, en general alientan a que se les odie, discrimine y olvide, sin importar las consecuencias que ello implica para el desarrollo y buen llevar de la sociedad.

El 17 de mayo de 2020, se aprobó con 134 votos a favor y 22 en contra el proyecto de acto legislativo que permite la cadena perpetua para asesinos y violadores de menores de edad en la plenaria de la cámara, es decir, en sexto debate. Entre quienes defienden el proyecto según afirma el periódico El Heraldo son: El presidente de la República, la ministra de Justicia y la mayoría de bancadas de congresistas de distintos partidos.

No obstante, hay otras personas que piensan todo lo contrario; muchas de ellos basan su opinión teniendo en cuenta el marco de Derechos Humanos como Angélica María Pardo López, la cual relata cuatro problemas que se encuentran en la justicia punitiva, en la que se basa y tiene sostén el sistema penal colombiano, es decir, aquella en la que cree que la privación de la libertad y el castigo físico es el mejor castigo que se le puede brindar a aquellos que alteran el cumplimiento de la ley. La letrada nombra los problemas de la siguiente forma:

(i) Explosión demográfica en las prisiones, esta se refiere al aumento significativo de la población carcelaria desde los años setenta, (ii) Impactos económicos: manifestaciones en el mercado laboral y en el de bienes y servicios, referido a que las personas privadas de la libertad presentan una carga económica y costos sociales muy altos para el estado, (iii) La privatización, ella como respuesta a la sobrepoblación carcelaria que lleva a que el gobierno acuda a los privados para el diseño, construcción, administración y manejo de nuevas prisiones, lo que implica que los privados tengan más interés en que hayan más personas reclusas y reincidentes; y (iv) Los costos colaterales y costos de oportunidad en los que se evidencia la dificultad de las personas para encontrar trabajo después de cumplir la pena, el impacto que tiene el encarcelamiento de un miembro del núcleo familiar, el impacto social y discriminador con el que deben cargar los familiares, el impacto en la economía y el erario público así como la pérdida de oportunidad de destinar los dineros que van a la prisión. (López, 2018)

Por razones como las anteriores, buscamos que el camino a tomar sea mucho más humano, logrando la verdadera resocialización que pretende en todo caso el castigo y el encarcelamiento, aunque no sea la mejor forma de impartir justicia. Una gran oportunidad son los programas de educación para la resocialización, que implican procesos serios de reincorporación a la sociedad, preparación y resiliencia para vivir una vida digna en comunidad; y lo más importante “en familia”.



FOTO: ARCHIVO INPEC

2. *Docente investigadora del Centro de Investigación de Política Criminal. Abogada de la Universidad Externado de Colombia con Master en criminología en la Universidad de Nicosia (Chipre). Tiene experiencia profesional como abogada asesora en la Dirección de Asuntos Constitucionales de la Fiscalía General de la Nación. Ha publicado artículos académicos sobre las cárceles agrícolas, la jurisdicción indígena, el derecho a la salud de las personas privadas de la libertad, la corrupción en las cárceles y el abolicionismo penal.*

Al mirar los programas psicosociales y de educación para los pospensionados a nivel latinoamericano, muchos de ellos muestran resultados negativos de incorporación a una vida sana en familia y dentro de parámetros de convivencia normativa, unas mínimas acciones de estos programas, destacan la resiliencia como factor clave para afrontar nuevamente la vida en sociedad. Por ello, se pretende otorgar algunas propuestas que sirvan de reflexión sobre la importancia que tiene dicha resiliencia en los procesos de resocialización, no reincidencia y no repetición.

### **Miremos algunas definiciones de resiliencia:**

La Resiliencia se define como: “La capacidad que tiene una persona o un grupo de recuperarse frente a la adversidad para seguir proyectando el futuro. En ocasiones, las circunstancias difíciles o los traumas permiten desarrollar recursos que se encontraban latentes y que el individuo desconocía hasta el momento”

El análisis de la psicología respecto a la resiliencia ha cambiado con los años. Durante mucho tiempo, este tipo de respuestas eran consideradas como inusuales o patológicas. Sin embargo, los psicólogos actuales reconocen que se trata de una respuesta común como forma de ajuste frente a la adversidad.

3 <https://definicion.de/resiliencia/>

### **La resiliencia para la psicología positiva**

La psicología positiva considera a los problemas como desafíos, que son enfrentados y superados por las personas gracias a la resiliencia. Existen distintas circunstancias que favorecerán o no el desarrollo de la resiliencia en cada hombre, como la educación, las relaciones familiares y el contexto social.

Los especialistas afirman que la resiliencia está vinculada a la autoestima, por lo que es importante trabajar con los niños desde pequeños para que puedan desarrollar sanamente esta capacidad.

Según Michel Manciaux, conocedor de la materia, existen personas que al enfrentarse a un trauma o una desgracia permiten que éstas los superen, pero hay otras que no lo permiten y que consiguen continuar con su vida sin problemas. Incluso, dice, muchas llevan esta actitud a un nivel superior y transforman ese trauma en algo positivo; es decir, que ese problema los ayuda a desarrollar recursos para sobrevivir que creían no poseían.

Cabe destacar que la psicología ha tomado el concepto de resiliencia de la ingeniería, donde refiere a la magnitud que cuantifica la cantidad de energía que absorbe un material al momento de romperse por un impacto. El cálculo se realiza en base a la unidad de superficie de rotura.

## Educar en la resiliencia

Se sabe que un niño con buena autoestima se transformará en un adulto con buena capacidad de resiliencia, por lo que estará preparado para superar los obstáculos que encuentre a lo largo de su vida.

Es importante que a los niños se les guíe durante su primera etapa de vida de forma eficiente, a fin de que desarrollen una forma constructiva de enfrentarse a la vida; que se los motive positivamente para que puedan enfrentarse a las diversas situaciones que pudieran anteponerse en su camino y consigan sobrellevarlas sin sufrir un daño profundo.

Todos los padres deberían ser conscientes de que la felicidad de sus hijos no será algo provocado por la casualidad o la buena suerte; nada más lejos de la realidad.

Una de las mayores responsabilidades de los padres es poner a disposición de sus hijos una serie de herramientas positivas que ayuden a la formación de un nivel alto de resiliencia frente a los problemas; para ello es ideal brindarles comprensión, optimismo, buen humor, afecto y ayudarlos a aceptarse y confiar en ellos mismos.

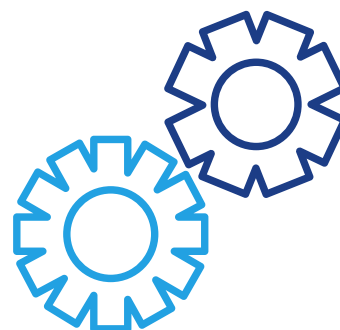
Por el contrario, aquellos niños que son maltratados, humillados o incomprendidos son menos propensos a conseguir enfrentarse sanamente a los conflictos.

## El concepto en la ecología

Cabe mencionar que el concepto también se utiliza en ecología para hacer referencia a aquellas comunidades que pueden superar los cambios momentáneos en el medio sin modificar su forma de interactuar con él. que encuentre a lo largo de su vida.

Un ecosistema con buena resiliencia es aquel que contiene una gran cantidad de especies y esa diversidad es lo que le permite sobrellevar las diversas perturbaciones que pudieran surgir en el entorno.

Dentro de esta misma idea de supervivencia, otras variantes del concepto en la ecología son la capacidad que tiene un sistema para autogestionarse y organizarse, lo cual estaría ligado firmemente al punto anterior **"(el sistema reuniría las herramientas que necesita para enfrentarse a los cambios sin que estos generen una transformación en las bases de dicho espacio)"**



4 <https://definicion.de/resiliencia/> Autores: Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2013. Definición - de: Definición de resiliencia.



FUENTE: FREEPIK-IMAGEN DE APOYO

La resiliencia, se comprende no como características o factores personales que están presentes en algunos seres humanos y que se observan ante momentos de vida adversos y difíciles. Se reconoce mejor, como un proceso de construcción humana que emerge en las interacciones con otros seres, ante situaciones de adversidad, que implican nuevos retos y oportunidades para crecer emocionalmente hablando.

En este orden de ideas, se puede conceptualizar como la emergencia del empoderamiento del ser, que se utiliza de manera creativa, reflexiva y deliberativa, para hacerse cargo de situaciones extremas de adversidad y salir adelante de estas; a pesar de la desesperanza y sufrimientos. Bajo esta premisa, la resiliencia se convierte en la posibilidad de favorecer aprendizajes, empoderamientos y fortalecimiento de la dimensión del ser para sí y para las relaciones con los otros. (Pedagogía Resiliente - Ana Elvira Castañeda y otros – 2019)

Otro enfoque sobre la PPL, está dada en la resocialización, por ejemplo, Norberto Hernández Jiménez describe en su artículo de investigación: **“El fracaso de la resocialización en Colombia”** en el punto 4.3, 4.4, 5, 5.1 y 5.2.; lo siguiente: “Programas de resocialización. Dentro del sistema progresivo contemplado en el régimen penitenciario colombiano, los programas de resocialización están ideados no sólo para que la persona privada de la libertad tenga una actividad en el interior del establecimiento de reclusión y eventualmente reporte algunos beneficios económicos por el trabajo desarrollado, sino también para generar un puente hacia la vida en libertad, con la aprehensión de algún arte u oficio que le permita devengar recursos por fuera de los muros de la cárcel, desarrollando una actividad legal que lo aleje de la comisión de delitos, especialmente aquellos de contenido patrimonial.

Pero al no tener acceso a los mismos, la cárcel se convierte en un lugar apto para el ocio improductivo, que en definitiva ratifica la idea de que el condenado al llegar allí, se gradúa con honores, dentro de un escenario catalogado como la universidad del crimen (Sampedro, 1998, p. 109), donde el que no sabe aprende y el que sabe aprende más.

4 <https://definicion.de/resiliencia/> Autores: Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Publicado: 2008. Actualizado: 2013. Definición - de: Definición de resiliencia.

5 Docente investigador y miembro del grupo de investigación en derecho penal, derecho disciplinario y derechos humanos de la Universidad Libre (Colombia). Asesor docente del Grupo de Prisiones de la Universidad de los Andes (Colombia) y profesor de cátedra de la misma Universidad

La situación evidenciada en las decisiones judiciales posteriores a la Sentencia T-153 de 1998 (sentencias T-388 de 2013 y T-762 de 2015) no varía significativamente en cuanto a la descripción fáctica, aunque se reconoce el esfuerzo realizado por el Gobierno nacional en procura de enfrentar esta problemática, diferenciándose, por ende, la situación de 1998 con la de 2013 y 2015, en que ya no existe un abandono.

Confluyen las providencias citadas en afirmar que las condiciones en las que se encuentra el sistema penitenciario colombiano no permiten llevar a cabo el proceso de resocialización de los reclusos. Esto se compagina con la retribución que lleva implícita la pena y la demanda de algunos sectores de la sociedad, tendiente a que el efecto del delito sea pudrirse en la cárcel (Birckbeck, 2003, p. 44; Garland, 2005, p. 301; Gerez, 2010, p. 513; Pérez, 2012, p. 5); resultado que fácilmente podría concretarse en las condiciones en las que se encuentra el sistema penitenciario y carcelario colombiano; sin embargo, esta no parece ser la teleología que inspira el internamiento de un penado, como quedará anotado a lo largo de este apartado. Para completar el análisis de la legitimidad interna, siguiendo a Liebling y Arnold (2004), sería oportuno analizar la situación del personal penitenciario que interrelaciona con los internos y la manera como aquellos ejercen la autoridad (Liebling et. Al., 2011, p. 496). No obstante, lo anterior, no existen investigaciones específicas sobre este aspecto de la vida penitenciaria.

Los únicos datos relacionados son las denuncias por los malos tratos que reciben estos últimos por la actitud de los primeros (GDIP, 2010, p. 48), que no están cuantificadas y se desconoce su trámite y resolución, así como la necesidad de capacitación y ampliación de funcionarios para llevar a cabo las distintas actividades ocupacionales y transversales que comprenden los planes ocupacionales de los internos en su proceso de resocialización (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2014, p. 36). Más allá de esto no se han encontrado datos adicionales y no existen criterios técnicos objetivos sobre su operatividad, como lo advierte la Corte Constitucional en la Sentencia T-762 de 2015



FOTO: ARCHIVO INPEC

*6 En el mismo sentido la Sentencia T-388 de 2013, M.P. María Victoria Calle Correa. De esta manera "(...) la delincuencia aparece como una solución cultural (una forma de adquirir prestigio) a un problema estructural (la falta de estatus debida a la escases de medios económicos)" (Larrauri, 2015, p. 71).*



En mérito de lo expuesto, una posición de infinitud humana, sería trabajar en la elaboración de un programa que tenga como pilar la educación resiliente para los pospenados y su familia.

A través de los años los investigadores, han considerado que la PPL, debe buscar hacia su interior todas las habilidades y destrezas que aún no ha manifestado su ser (García, 2018) y una forma de hacerlo es a través de la resiliencia. Al inicio del escrito, los autores insisten en que estos programas hacen que la persona, la familia y la sociedad sean más resistentes ante una adversidad y que se sobrepongan muy rápidamente a una caída.

**¡PENSEMOS EN SER RESILIENTES!**

# EL AUDITOR INTERNO DESPUÉS DE LA PANDEMIA

**Artículo de reflexión por: Nelson Javier Naranjo - Profesional de la Oficina de Control Interno del INPEC, Coordinador grupo Seguimiento y Evaluación.**

La historia nos ha enseñado, que después de una pandemia viene sobre la humanidad una época de grandes cambios, florecimiento de nuevas ideas y revisión de postulados, es así, como la pandemia de la peste negra ocurrida durante la edad media, dio paso al renacimiento o la gripa española de principios del siglo XX, ello fue un abre bocas de un periodo lleno de cambios y avances científicos.

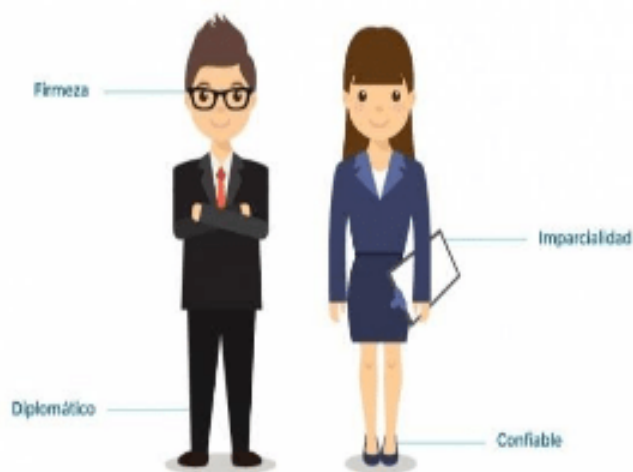
El COVID19 virus que hoy mantiene paralizado al mundo, tanto socialmente como económicamente, no será la excepción y seguramente cambiara al mundo que conocimos; todas las profesiones y actividades de la vida humana que se desarrollan al interior de las organizaciones han tenido que adaptarse a la coyuntura de la pandemia y la auditoría interna en las organizaciones también lo ha tenido que hacer.

Sin embargo, la pregunta que inquieta tanto a las organizaciones como a los profesionales que desempeñan la función de auditores internos es ¿la auditoría interna como la conocimos; será igual después de la pandemia?, casi con certeza podemos decir que no, la auditoría interna dada su dependencia a la naturaleza, estructura y desarrollo de las organizaciones cambiará junto con ellas.

Ese nuevo auditor deberá tener habilidades de realizar auditorías virtuales o remotas y conocimientos adicionales en manejo de software, redes de comunicaciones y seguridad de la información, dado que, uno de los cambios más notorios que hemos observado durante y seguramente después de la pandemia, es el crecimiento con mucha más fuerza del teletrabajo, ya en 2018 el Ministerio de las TIC en Colombia mediante el 'Cuarto Estudio de Penetración del teletrabajo en Empresas Colombianas' había evidenciado un aumento con respecto al 2016 en un 400% de esta alternativa laboral (Mintic, 2020).

Sumado a lo anterior, ese nuevo auditor interno tendrá que evaluar de manera permanente los controles y lineamientos existentes para el teletrabajo, esto con el fin de identificar eventos que amenacen a la organización desde un contexto de trabajo desde casa que le permita alinear sus mapas de riesgos a la nueva realidad de la empresa, esto no es novedad, se venía cumpliendo antes de la pandemia, sin embargo, las nuevas organizaciones demandarán herramientas más sofisticadas que permitan una evaluación permanente, en tiempo real e incluso con ayuda de inteligencia artificial, de forma tal, que la empresa se anticipe a los posibles hechos-

que de manera interna o externa le puedan afectar la gestión.



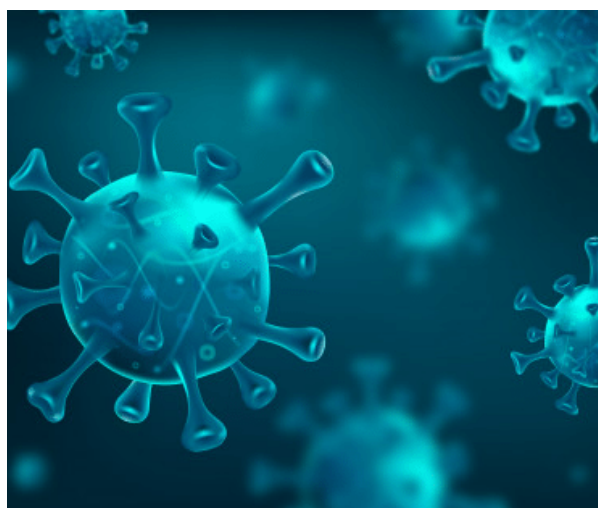
Fuente: <http://www.fondecyta>

Esta ganancia en tiempo que la tecnología le brindara al auditor es una oportunidad de potenciar otras habilidades, tal y como lo enuncia (Fiallos, 2019)

*“Al automatizar estos procedimientos, los auditores pueden reasignar su tiempo a más actividades de valor agregado, lo que inherentemente aumentará la calidad de la auditoría y el servicio al cliente”.*

Esta necesidad de inmediatez en la información y de una constante generación de alarmas a la organización, le dará al auditor interno una importancia mayúscula en la empresa, al punto de convertirse en un asesor de cabecera para la alta dirección, por tal razón el auditor interno tendrá que desarrollar unas habilidades comunicativas y persuasivas de alto impacto con los comités de gestión y de evaluación.

En síntesis, la pandemia del COVID19 acelerará los cambios que iban a ser algo más lentos en el tiempo y exigirá a los profesionales en auditoría interna unos mayores niveles de adaptación y preparación académica, porque las organizaciones con las cuales trabajamos de la mano han iniciado cambios a todo nivel y demandarán que sus integrantes no sean inferiores a este reto.



**FUENTE: OMS**

- Bibliografía: Fiallos, R. (26 de 4 de 2019). INCP - Instituto Nacional de Contadores Públicos. Obtenido de INCP - Instituto Nacional de Contadores Públicos: <https://www.incp.org.co/siglo-xxi-una-nueva-la-auditoria-robotizada/>
- Mintic. (30 de 04 de 2020). Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Obtenido de Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: <https://mintic.gov.co/porta/inicio/Sala-de-Prensa/Noticias/135759:El-Teletrabajo-una-modalidad-laboral-que-crece-en-Colombia>

# HALLAZGOS EN AUDITORIAS INTERNAS DE GESTIÓN REALIZADAS EN EL INSTITUTO - AÑOS 2017 A 2019

**Artículo de caso por: Moisés Guerrero Caro – Profesional Especializado de la Oficina de Control Interno del INPEC.**

---

Dentro del conjunto de actividades y acciones encaminadas para hacer efectivos los procesos del INPEC, se encuentra la auditoría interna de gestión, cuyo programa anual, es presentado por la Oficina de Control Interno, para la aprobación del Comité Institucional de Coordinación del Sistema de Control Interno.

Para el desarrollo del Plan de Auditoría, se ejecutan las actividades definidas para obtener y analizar toda la información del proceso que se audita, que permite contar con evidencia suficiente, competente y relevante para emitir conclusiones. Dentro de esta información, suelen surgir observaciones y hallazgos, como resultado de la comparación que se realiza entre un criterio establecido y la situación actual encontrada durante el examen a una actividad, procedimiento o proceso.

El rol de acompañamiento y asesoría que, realizada la Oficina de Control Interno, en su función de “medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles”

(DAFP 2019), tiene como objetivo principal, promover el mejoramiento continuo de los procesos de la Entidad, ayudando a la alta dirección en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos institucionales y organizacionales.

El propósito de este estudio, una vez establecidos los hallazgos de las auditorías internas realizadas en el INPEC, durante los años 2017 a 2019, es brindar una herramienta de buenas prácticas, para que la Entidad defina acciones tendientes a mejorar la prestación del servicio penitenciario y carcelario.

El informe está organizado para ser comprensible a servidores públicos, periodistas y público en general. Quien desee profundizar, puede consultar los informes de auditoría interna, publicados por la Oficina de Control Interno, en la página institucional del INPEC, [link: "https://inpec.gov.co/institucion/reportes-de-control-interno/auditorias/-/document\\_library/pRuiuXqgQMz7/view\\_file/108127"](https://inpec.gov.co/institucion/reportes-de-control-interno/auditorias/-/document_library/pRuiuXqgQMz7/view_file/108127)

Durante los años 2017 a 2019, en desarrollo de los Planes Anuales de Auditoría, se obtuvieron los siguientes datos estadísticos:

- Áreas o Procesos Auditados: 44.
- Número de Hallazgos: 491
- Hallazgos Administrativos: 491
- Hallazgo administrativo con presunto alcance Disciplinario: 183.
- Hallazgo administrativo con presunto alcance Disciplinario y Fiscal: 15.
- Hallazgo administrativo con presunto alcance Disciplinario y Penal: 7.
- En la vigencia 2017 se realizaron diez (10) Auditorías Internas, para un total de ochenta y cuatro (84) hallazgos.
- En la vigencia 2018 se realizaron diecinueve (19) Auditorías Internas, para un total de doscientos veinticinco (225) hallazgos.
- En la vigencia 2019 se realizaron quince (15) Auditorías Internas, para un total de ciento ochenta y dos (182) hallazgos.

A partir de los cuatrocientos noventa y un (491) hallazgos encontrados, se elaboró el siguiente cuadro que muestra los de mayor frecuencia:

DESCRIPCIÓN DEL HALLAZGO	No. DE HALLAZGOS
Inexistencia de delegación de supervisión o debilidades en la ejecución de la supervisión de contratos.	28
Estados de resultados no determinados técnicamente o no otorgados por personal competente.	15
Inexistencia de balances generales que reflejen la situación Financiera, Económica, Social y Ambiental de los Proyectos Productivos.	13
Ausencia de control de inventarios y aplicativo PCT desactualizado.	11
Ausencia de planillas control de transporte diarios O.P. 22-90-04 V02.	11
Inexistencia de conciliaciones o incumplimiento en la depuración de cuentas contables.	10
Ausencia de planilla control de suministro de combustible diario o inconsistencias en el procedimiento O.P. 22-091-04 V02.	9
Extemporaneidad respecto a la publicación de documentos que hacen parte del proceso de contratación.	9
Comisiones al interior del país (transporte de internos), sin cumplimiento de requisitos formales.	8
Incumplimiento al margen de utilidad bruta del 10% en el proyecto productivo expendio.	8

Inexistencia de las actas de inicio.	8
Internos ejerciendo actividades no válidas para redención de pena y no asignadas por la Junta de Evaluación de Trabajo, Estudio y Enseñanza – JETEE -.	8
Incumplimiento de la Ley de archivo y deficiencias en la gestión documental	7
Incumplimiento en la elaboración de la matriz de riesgo contractual.	7
Incumplimiento en la imagen institucional y control del parque automotor.	7
Incumplimiento en la obligación de declarar y pagar retención en la fuente.	7
Información desactualizada en el aplicativo de Información de Sistematización Integral del Sistema Penitenciario y Carcelario - SISIEPEC.	7
Incumplimiento o extemporaneidad en la publicación del plan anual de adquisiciones	6
Inexistencia de ejecución de acciones relacionadas con la implementación del marco normativo para la adopción indirecta de las Normas Internacionales de Contabilidad del Sector Público (NICSP).	6
Intereses de mora facturados en los servicios públicos.	6
Proyectos productivos no registrados en el Aplicativo de Control Institucional (ACTIVA).	6
Aislamiento de internos por medidas de seguridad sin el lleno de requisitos	5
Celebración de contratos sin cumplimiento de requisitos legales en proceso de contratación.	5
Cuentas contables de la subunidad ejecutora, desprovistas de razonabilidad.	5
Incumplimiento en la aplicación del procedimiento autoevaluación de procesos.	5
Incorrecta evaluación de requisitos habilitantes por parte del comité evaluador en procesos contractuales.	4
Indebida descripción de marcas en especificaciones técnicas de productos a adquirir en procesos de contratación.	4
Inexistencia de control en la pernocta de los vehículos en las instalaciones respectivas	4
Ventas a crédito de la panadería sin contrato ni garantías.	4
Deficiencias en el uso de formatos definidos en la ruta virtual de la calidad de la entidad (ISOLUCION).	3
Factura de venta sin firma o huella de la población privada de la libertad (PPL).	3
Incumplimiento en la elaboración del análisis del sector.	3

Los hallazgos que se repiten con mayor frecuencia, del cuadro anterior, suman el 50% del total de hallazgos encontrados durante las tres (03) vigencias en estudio, lo que indica que, sobre estos criterios, se deben desarrollar acciones para evitar que se sigan evidenciando los mismos errores, sin dejar de lado los demás criterios, pues a pesar de tener una menor frecuencia, pueden incidir en el óptimo desarrollo de los procesos dentro del área correspondiente.



Fuente: <https://bit.ly/2L0zffX>

Imagen: Propia ilustrada

# IMPORTANCIA DEL PLAN DE MEJORAMIENTO EN LA AUDITORÍA

Artículo de reflexión, por Katerine Bastidas Estrada, Profesional de la Oficina de Control Interno y Coordinadora del grupo de Gestión del Riesgo.

Teniendo en cuenta las auditorías realizadas, en las últimas vigencias por la Oficina de Control Interno del INPEC, a los diferentes procesos tanto en la Sede Central, Direcciones Regionales, y Establecimientos del Orden Nacional – ERON -, se surtieron diferentes hallazgos (se podría definir un hallazgo como la determinación por parte de un usuario (auditor), de si una acción está infundada o no con base en un procedimiento o proceso. Se debe registrar un hallazgo para cada acción infundada en un proceso de verificación de ejecución del mismo) que conllevaron a cada uno de los responsables de los procesos a diseñar, elaborar y presentar un plan de mejoramiento; defínase un plan de mejoramiento como:

*“El Plan de Mejoramiento es un conjunto de acciones sistemáticas que propende por el mejoramiento permanente de la gestión y los procesos de la entidad, el cual se construye a partir de las fortalezas y debilidades encontradas en el proceso de evaluación realizado por los diferentes entes de control.”<sup>8</sup>*

que les permitiera realizar acciones correctivas.

Estos planes de mejoramiento, una vez estén ajustados y aprobados, se deben cargar a una plataforma que tiene el Instituto y que se llama “ISOLUCIÓN).

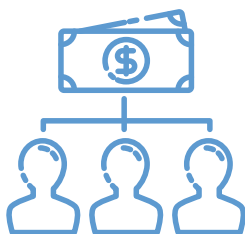
En la revisión y seguimiento de los planes de mejoramiento en la plataforma ISOLUCIÓN, es evidente que algunos responsables de las mejoras, han incumplido con las actividades propuestas, de ahí surge la necesidad de generar conciencia en cada líder, sobre el deber de cumplimiento de las mismas, siendo estas de gran importancia en el logro de los objetivos organizacionales y en el manejo correcto de los recursos tanto humanos, materiales, físicos y financieros.

Por lo anterior, se pretende destacar y recalcar a todos los colaboradores del INPEC, lo promulgado en los manuales del Instituto, respecto de lo que es un plan de mejoramiento y la relevante importancia que tiene dentro de la auditoría.

[https://www.google.com/search?q=que+es+un+plan+de+mejoramiento&rlz=1C1CHBF\\_esCO868CO868&oq=que+es+un+plan+de+mejoramiento](https://www.google.com/search?q=que+es+un+plan+de+mejoramiento&rlz=1C1CHBF_esCO868CO868&oq=que+es+un+plan+de+mejoramiento)



De lo enunciado en los manuales del Instituto y conforme al PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE MEJORAMIENTO, Código formato: PGD-02-05 Versión: 11.0 Código documento: PVCGF-07 Versión: 14.0 Página 4 a la 16, un “PLAN DE MEJORAMIENTO”: Es una herramienta que contiene el conjunto de acciones que debe implementar un Sujeto de Vigilancia y Control, tendientes a subsanar o corregir hallazgos de orden administrativo que hayan sido identificados en ejercicio de las auditorías adelantadas por la oficina de control interno a los procesos del Instituto, con el fin de ajustar dicha gestión a los principios de economía, eficiencia, eficacia y equidad.



En mérito de lo expuesto, un pilar que hace mejoramiento continuo en una organización, es que una vez el auditado, haya cargado todos los soportes de las actividades propuestas en el tiempo estipulado en la plataforma “ISOLUCIÓN”, de su plan de mejoramiento; el grupo auditor de la oficina de control interno mantenga comunicación directa, seguimiento de acciones; y capacite el personal involucrado en caso de necesitarlo, además, que en el seguimiento permanente para verificar las acciones previstas en dichos planes de mejoramiento, se esté permanentemente implementando la gestión.

De otro lado, en el caso de incumplimiento o no efectividad de las acciones del plan de mejoramiento, se debe solicitar por medio de correo físico, magnético o vía telefónica, la gestión frente a cada actividad.

Por último, cuando se ha dado cumplimiento a todas y cada una de las actividades o en su defecto se han hecho las correcciones positivas y en feliz término a las mismas, se procederá a realizar el cierre en la plataforma ISOLUCIÓN de los hallazgos.

Como conclusión, los planes de mejoramiento producto de una auditoría, son en sí la base del mejoramiento continuo y el camino a la excelencia corporativa, cuando sus acciones y gestión responsable, son positivas.

## PLAN DE MEJORAMIENTO



# ROL ACTUAL DE LA AUDITORÍA INTERNA

Artículo de reflexión, por Zuly Yormary González Mora, Colaboradora de la Oficina de Control Interno.

---

En los últimos tiempos se ha visto como diferentes acontecimientos llevaron a la auditoría interna a cambiar su rol, adaptándose permanentemente a las diferentes necesidades que el entorno le fue exigiendo.

Tradicionalmente a los auditores internos se los consideraba como “inspectores” que solo buscaban errores o investigaban situaciones acaecidas para denunciarlas en sus informes.

Actualmente son vistos como un importante integrante dentro de la organización, asesor de confianza, que colabora con el logro de los objetivos estratégicos definidos por la Dirección.

La función de la Auditoría interna hoy en día no solo es controlar las operaciones contables, sino esta se ha ampliado a todas las operaciones que realizan las compañías; no solo es importante que existan los procedimientos adecuados, sino que además se lleven a cabo en un ambiente de control adecuado.

Los avances tecnológicos están modificando rápidamente, no sólo la manera en que las empresas hacen sus negocios, sino también la manera en que la función Auditora aborda los riesgos y controles.

Las nuevas herramientas digitales permiten desarrollar nuevas capacidades y funcionar con mayor eficiencia, permitiéndoles gestionar riesgos estratégicos y centrarse en actividades de mayor valor agregado.

En la medida que las organizaciones adopten nuevos modelos e integren nuevas plataformas digitales, los auditores internos deberán emplear nuevos enfoques para evaluar los riesgos y controles inducidos por este cambio.

El auditor debe revisar los sistemas establecidos para asegurarse del cumplimiento de las políticas, planes y procedimientos, leyes y reglamentos que pueden tener un impacto significativo en las operaciones e informes y deben determinar si la organización cumple con ellos.

Así mismo, son responsables de determinar si los sistemas son adecuados y efectivos y si las actividades auditadas están cumpliendo con los requerimientos apropiados.

También deben revisar las operaciones o programas para cerciorarse si los resultados son consistentes con los objetivos y metas establecidas y si las operaciones o programas se llevan a cabo como se planearon.

El objetivo central de la función de auditoría interna es ayudar a que la organización alcance sus objetivos, se puede establecer que la auditoría interna requiere:

- Independencia.
- Entrenamiento técnico y capacitación profesional.
- Cuidado y diligencia profesional.
- Estudio y evaluación del sistema de Control Interno.
- Supervisión adecuada de las actividades por parte del auditor de mayor experiencia.
- Información competente, suficiente en lo que respecta a la observación, investigación y confirmación.

El Estado colombiano ha determinado una serie de roles y responsabilidades para la Oficina de Control Interno, o quien haga sus veces, en cumplimiento del Capítulo 5. Elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del Estado, artículo 17, del Decreto 648 de 2017 que modifica el artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 de 2015 así:

- Liderazgo estratégico.
- Enfoque hacia la prevención.
- Evaluación de la gestión del riesgo.
- Evaluación y seguimiento.
- Relación con entes externos de control.



Es por esto que la auditoría interna permite que la estructura organizacional se mantenga y que concuerde con los objetivos trazados por los dueños de la organización, al igual que el cumplimiento de la visión y las metas propuestas.

Más allá de la interpretación de las semejanzas y diferencias de la auditoría interna con respecto a la auditoría externa, es de resaltar que la auditoría interna recoge toda la normativa de la auditoría contable y por lo tanto esta se debe manejar e implementar basada en las normas de auditoría generalmente aceptadas en Colombia las cuales están definidas y clasificadas en el artículo 7o de la ley 43 de 1990.

Los auditores tendrán el derecho acceder a toda la información de la compañía con el objetivo de realizar las pruebas que se estimen convenientes para evaluar la efectividad del sistema de control interno, o para verificar documentos que tengan relación con la creación y objetivos de la compañía.

El control interno es la herramienta más fuerte que caracteriza la auditoría interna ya que este es el que garantiza que las actividades que se realizan en la organización se desarrollen de la mejor manera.

El principal objetivo de esta está enfocado a proteger los intereses y bienes de la compañía frente a terceros que para el caso pueden generar traumas a nivel comercial, reputación, jurídico, entre otros.

Por ello es imperativo colocar en estos cargos personas totalmente idóneas, con valores y moral intachable y que conserven todas las cualidades de las que nos habla el código de ética profesional.

El reto de la auditoría interna también debe estar enfocado en mitigar dichos riesgos, para no perder el norte y que realmente sea un departamento que genere valor a la organización.

Hoy en día la auditoría ha evolucionado en su enfoque, se encuentra de la mano de la gerencia para identificar la mejor manera de cumplir los objetivos de la organización asegurando que se han identificado los riesgos a que están expuestas y no solo mitigando los que ya existen y que no se pueden evadir sino también previniendo algunos que están alrededor de toda organización.

La función de auditoría interna es una actividad que no puede dejar de estar presente en las organizaciones, en función de los beneficios que puede aportar a los administradores de las mismas, por medio de la prevención de inconsistencias en los procedimientos, políticas y controles, permitiéndoles optimizar de esta forma la protección de sus activos, sus operaciones y, por consiguiente, su desarrollo, crecimiento y resultados.

## ROLES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO

¡Hola! Carlos tengo un trabajo de la universidad sobre roles de la Oficina de Control Interno, ¿Me podrías ayudar?



Claro que sí, Karla, presta atención

Debes saber que los roles de la Oficina de Control Interno los encuentras en el decreto 648 de 2017 y el primero de ellos es el **LIDERAZGO ESTRATEGICO**



El segundo es el enfoque hacia la prevención

El tercero es evaluación a la gestión de riesgo



El cuarto es evaluación y seguimiento

El quinto es relación con entes externos de control



Carla espero que la información que te brindé te sirva de ayuda

Muchas gracias Carlos por la información, es bueno conocer los roles que tiene la Oficina de Control Interno



## EL MESERO Y EL RIESGO

Artículo de caso, por Ismael Humberto Novoa Cubides, Profesional Especializado de la Oficina de Control Interno.

Vuelo número 2043, con hora de abordaje 6:00 am, decía la autorización de viaje cuando nos designaron para realizar una auditoría en la cárcel de Medina, ubicada como a siete horas de viaje de nuestra sede central, luego de permanecer dos horas en sala de espera del aeropuerto, partimos hacia la ciudad capital donde nos esperaba una camioneta de la institución, nunca llegó.

Decidimos, entonces, tomar un transporte intermunicipal porque, como suele suceder, los aeropuertos se encuentran alejados de las ciudades principales, posteriormente en el terminal terrestre nos indicaron que el bus hacia Medina salía en una hora, por lo que aprovechamos para desayunar. 10:20 am y aún faltaba buen trayecto, llegamos al pueblo de Medina en medio del calor insoportable, nos alojamos en un modesto hotel y conseguimos en la plaza de mercado un campero que nos llevará al establecimiento ubicado a siete kilómetros del pueblo, más o menos.

Medina, es uno de los últimos establecimientos construidos durante la primera década del año dos mil, un complejo carcelario inmenso con muchos sistemas de seguridad y buenas instalaciones, en terrenos que el Estado logro “quitarle” a narcotraficantes

de los años noventa; y edificado bajo la política que las cárceles deben estar fuera de las ciudades.



Fuente: Imágenes libres Freepik

Ya en la puerta la cárcel nos anunciamos, y aunque habíamos enviado la carta de presentación una semana antes, el oficial del turno no tenía ni idea de nuestra presencia por lo que debimos esperar otra media hora que le comunicaran al director y nos permitieran entrar, finalmente y después de casi ocho horas ingresamos al establecimiento.



FUENTE: INPEC

Cumplido el protocolo de requisa que por cierto fue muy riguroso tal vez por ser la oficina de control interno nos dirigimos a la dirección, en el camino mi primera observación fue la cantidad de internos (ahora Personal Privado de la Libertad) en áreas comunes externas realizando actividades de ornato en jardines y aseo en oficinas, automáticamente supe cuál era una de las fallas en Medina, precisamente una de mis objetivos era tratar temas de ocupación del personal interno.

Por otra parte, la noticia de nuestra presencia ya se había regado como el agua en el establecimiento y se notaba cierto nerviosismo en los funcionarios por lo que una funcionaria con cara de años de experiencia me abordó y preguntándome si nosotros éramos la oficina de control interno que investiga, tuve la oportunidad de romper el hielo y comentarle en palabras-

sencillas que nuestra función no es investigar sino evitar que sean investigados los funcionarios y le requerí su asistencia a una capacitación que daríamos posteriormente para aclarar el tema.

Luego de saludos y presentaciones del personal, nuestro equipo tuvo la oportunidad de aclarar técnicamente que una de las funciones de la oficina de control interno disciplinario es conocer y fallar en primera instancia los procesos disciplinarios en contra de los funcionarios del instituto, a su vez, una función de la oficina de control interno, es fomentar la cultura del autocontrol y acompañar a las dependencias en el desarrollo de sus funciones mediante la aplicación de métodos y procedimientos para garantizar que las actividades y actuaciones se realicen de acuerdo a la ley, por lo que la funcionaria con años de experiencia quedó satisfecha.

El café en la cárceles, como en todo el país, se toma en cantidades desorbitantes y a veces exageradas y la persona que me acompañaba, que sería mi anfitrión durante la visita, me invitó al casino de funcionarios, teniendo nuevamente la oportunidad de conocer el establecimiento, lo segundo, tercero y cuarto que observé fue internos lavando motocicletas, otros realizando pintura de vehículos en un área acondicionada como taller y un señor como lustrabotas que insistía en limpiar mis zapatos, ya en el casino muy amablemente se acercó un señor y nos tomó el pedido de los cafés, le pregunté discretamente si él trabajaba como particular y me respondió que es interno y que redime pena trabajando en áreas locativas pero que fue autorizado de manera verbal para laborar en el casino como mesero y auxiliar de cocina de lunes a viernes afirmando que a él y su familia le servía algún ingreso adicional.

De regreso y luego de ser muy bien atendidos, visitamos el área de mecánica donde había visto el auto en pintura, había dos vehículos más y uno en reparación completa.



Fuente: Imágenes libres Canva

Mi anfitrión me explicó que, desde hace algunos meses el personal del establecimiento ha llevado sus vehículos allí porque existen internos que saben de pintura vehicular y mecánica y que les pagan para hacer los diferentes trabajos, mi anfitrión me comenta con notado optimismo que en Medina si se le da trabajo a los internos, ¡Ah! y para mejor muestra, cuando entramos al taller de mecánica había un furgón del instituto en la entrada y para moverlo, uno de los internos le entregó las llaves al funcionario encargado, no hubo comentarios.

Luego de indagar de una y otra forma, entrevistarme con el personal y verificadas las bases de datos solamente cuatro de los internos observados cumplían con su actividad asignada y estaban bien clasificados según las normas.

De lo observado en el personal interno, sus actividades laborales y la posterior verificación de datos concluyó que la rutina y la confianza se toman lentamente el entorno laboral de los establecimientos con la excusa de falta de personal, permitiendo que estos desarrollen actividades sin el cumplimiento de los requisitos de clasificación en fase de tratamiento penitenciario y actividades de redención, lo cual deja en altísimo riesgo la seguridad e integridad física de bienes, instalaciones y funcionarios como es el caso de los internos que prestaron el servicio de lavado de motocicletas solamente por hacer el “favor” al personal uniformado y administrativo que, sin saber los internos anotaban cada servicio de lavado con nombre del propietario placa y hora de servicio-



para luego hacer reclamaciones a otras entidades alegando que fueron obligados a trabajar o el caso de los vehículos en mantenimiento que si bien pueden quedar muy bien reparados, es posible que no, y resulte un conflicto entre el personal interno y el funcionario, perdiendo finalmente este último, dado que los empleados del instituto no pueden realizar negocios con los internos ni con sus familias, además, del riesgo de accidentes laborales y físicos en las instalaciones y el último caso, los internos meseros y auxiliares de cocina, que por ahorrar algún dinero, la administración permite que los casinos utilicen mano de obra interna sin medir los riesgos mencionados anteriormente sumado a uno silencioso y muy importante que es exponer la integridad y salud de los empleados en manos del personal interno, todo por autorizar actividades laborales no permitidas.

Es importante que los establecimientos carcelarios consideren los riesgos al nombrar personal interno en cada una de las actividades laborales de redención, especialmente en áreas externas y de contacto con personal uniformado y administrativo.

Los cuerpos colegiados junta de evaluación estudio trabajo y enseñanza JEETE y el consejo de evaluación y tratamiento CET, verifiquen cada uno de los antecedentes jurídicos, psicológicos y de seguridad para nombrar personal manteniendo y ejerciendo el control diario de cada actividad con el fin de minimizar los riesgos y cumplir con las actividades.

Luego de tres días de visita y muchas observaciones al establecimiento, en nuestra reunión final, comunicamos nuestros resultados preliminares y recomendamos la importancia del estudio juicioso de cada procedimiento que en el instituto es bastante completa, de la importancia de los registros documentales, y la actualización en las plataformas digitales, el establecimiento acepta muy bien las observaciones y se compromete a iniciar las acciones de mejora.

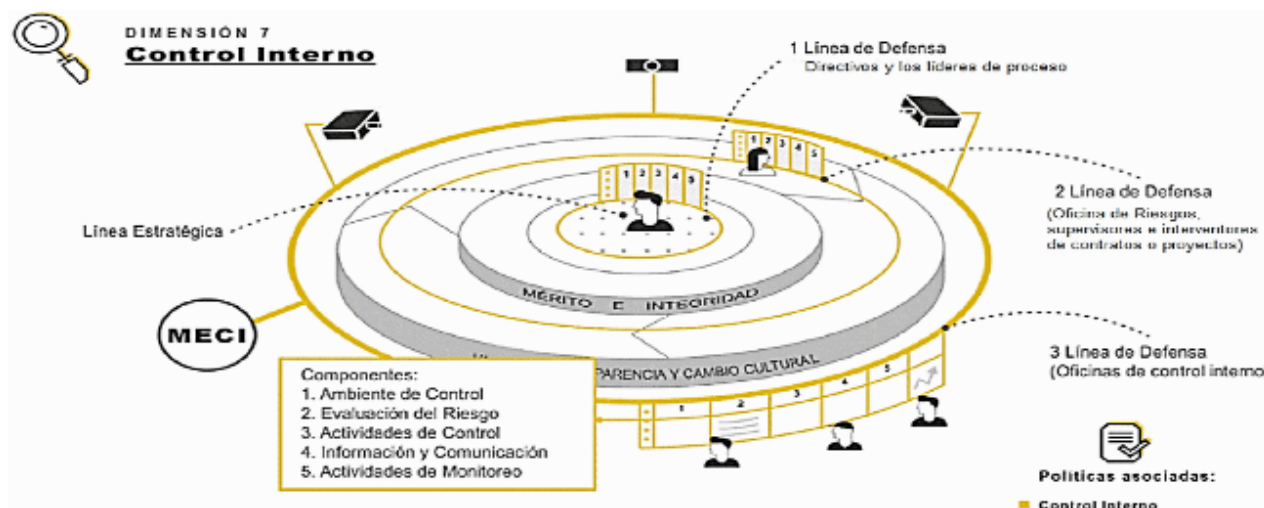
Al despedirnos y cerca al portal de salida me aborda nuevamente el interno lustrabotas y me comenta: “yo conozco las normas, llevo mucho tiempo guardado y sé que esta actividad la quitaron hace tiempo, pero me permiten hacer lo que me gusta y algo de dinero gano”. ¡Otras ocho horas de viaje!



## DEFICIENCIAS EN LOS SISTEMAS DE CONTROL INTERNO - ENTIDADES PÚBLICAS.

Artículo de análisis, por Jorge Alberto Bohórquez Porras, Profesional de la Oficina de Control Interno, Regional Oriente.

En Colombia los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de 1991, incorporaron el concepto de Control Interno como un instrumento orientado a garantizar el logro de los objetivos de cada entidad del Estado y el cumplimiento de los principios que rigen la función pública. Asimismo, la Ley 87 del 29 de noviembre de 1993, establece normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades y organismos del Estado y definió que el Sistema de Control Interno como el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos, y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas y objetivos previstos.



Fuente: [www.funcionpublica.gov.co](http://www.funcionpublica.gov.co)

La Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, dispuso la creación del Sistema Nacional de Control Interno; como también, el numeral 31 del artículo 34 de la Ley 734 del 5 de febrero de 2002, establece entre los deberes de todo servidor público adoptar el sistema de control interno y la función independiente de auditoría interna.

El Decreto 2145 del 4 de noviembre de 1999, modificado parcialmente por el Decreto 2539 del 4 de diciembre de 2000, determinan las instancias de articulación con los sistemas de control interno y las define como responsables, reguladores, facilitadores y evaluadores para la debida implantación y el mejoramiento continuo del Sistema de Control Interno y competentes para impartir políticas, directrices, orientar, asesorar, impulsar, medir, evaluar la eficiencia, eficacia y economía a que deben sujetarse los entes públicos.

El artículo 5 del Decreto 2145 de 1999, dispone: El Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno Institucional, previsto en el artículo 13 de la Ley 87 de 1993, quien es el responsable como órgano de coordinación y asesoría del diseño de estrategias y políticas orientadas al fortalecimiento del Sistema de Control Interno Institucional, de conformidad con las normas vigentes y las características de cada organismo o entidad.



FUENTE: INPEC

Los artículos 2.2.21.1.1., 2.2.21.1.2. y 2.2.21.1.3. del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, conceptualizó el sistema de control interno.

Así como el artículo 4 del Decreto 648 de 2017, adicionó los artículos 2.2.21.1.5 Comité Institucional de coordinación de Control Interno, 2.2.21.1.6 Funciones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, 2.2.21.1.7 Subcomités Centrales, Regionales o Locales de Coordinación del sistema de Control Interno; al Decreto 1083 de 2015. El artículo 2 del Decreto 1499 de 2017, sustituyó el Título 23 de la Parte 2 del Decreto 1083 de 2015, el sistema de control interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, el cual se articula al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.

Por lo tanto, los procedimientos de control interno no solamente tienen que existir, sino que también tienen que funcionar y funcionar bien.

El factor humano es el más importante de un sistema de control interno, ya que los procedimientos, las tareas, las decisiones, etc.-

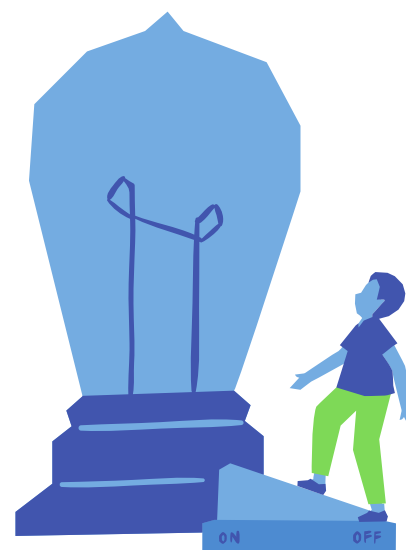
se ejecutan normalmente por seres humanos, que además de la experiencia y conocimientos específicos requieren del tratamiento y de las condiciones ambientales y materiales necesarias para ejecutar su trabajo con la eficiencia requerida.

Es de tener en cuenta que la responsabilidad de la administración y directivos de las entidades, están bien definidas; por lo tanto la revisión de la eficiencia del sistema de control interno constituye una parte esencial de estas responsabilidades, y son ellos los máximos responsables por el diseño, la introducción, operación y supervisión del sistema de control interno y de ofrecer al órgano colegiado de dirección (Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno) la seguridad de que estas tareas se estén realizando razonablemente. Bajo ningún argumento esta responsabilidad se debe delegar a las Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces.

Los directivos normalmente delegan en profesionales y especialistas con conocimientos la tarea del diseño, operación y supervisión del sistema de control interno, pero estos directivos no pueden delegar las responsabilidades que se les confiere con respecto al control interno.

La responsabilidad no puede delegarse como se dijo anteriormente; lo que se delega es la autoridad para ejercer la responsabilidad, pero esta transferencia de autoridad a un subordinado no releva de su responsabilidad al nivel superior.

Una de las responsabilidades fundamentales de la dirección de una entidad es la creación de un adecuado ambiente de trabajo que posibilite e impulse a los trabajadores no solo a cumplir el código de ética, conducta o integridad establecido, sino al mantenimiento y mejoramiento constante del sistema de control interno y que de hecho inhiba o disuada a los trabajadores a cometer actos deshonestos o de corrupción.



La alta dirección debe establecer las políticas de control interno y cerciorarse de que son las adecuadas para la entidad, de igual forma debe asegurarse regularmente de que se están ejecutando procesos adecuados para supervisar los riesgos a que están expuestas y de que el sistema de control interno es efectivo en reducir esos riesgos a un nivel aceptable.

Sin embargo, cuando la alta dirección no cumple estrictamente lo anterior, empieza a aparecer en la entidad prácticas inadecuadas de organización y control y comienza a fallar el sistema de control interno.

## ¿Por qué fallan los Sistemas de Control Interno en las entidades públicas?

Las actitudes negativas ocurren con menos frecuencia en una entidad cuando los trabajadores tienen sentimientos positivos hacia ella, que cuando se sienten objeto de abusos, de amenazas o son ignorados.

Sin un ambiente de trabajo positivo existen más oportunidades para la disminución de la moral de los trabajadores, para incumplir las orientaciones de la dirección y por tanto un incumplimiento de los controles, lo que puede afectar o influir en la actitud de un trabajador acerca de cometer un hecho deshonesto o de corrupción contra la entidad.

*Las expectativas mutuas ocultas: el contrato psicológico. En su artículo clásico “El contrato psicológico: gestionar el proceso de contratación”, John Paul Kotter definió el contrato psicológico como: “un contrato implícito entre un individuo y una organización que especifica lo que cada parte espera recibir y dar una a otra en la relación”. El cumplimiento o incumplimiento de este contrato se produce en función de cuatro tipos de expectativas de las dos partes: lo que el empleado espera recibir; lo que la organización está dispuesta a ofrecer; lo que el empleado está dispuesto a dar y lo que la organización espera recibir.*



Por ejemplo, la existencia de un manual para el desarrollo de una labor, en una entidad no presupone la existencia de un sistema de control interno, solamente señala que existe un instrumento para ejercerlo; pero si éste no existe, la improvisación-

y los errores sistemáticos sustituyen prácticas adecuadas del registro, afectándose el control interno y con ello la razonabilidad del proceso al cual pertenece la labor.

Permitir en la entidad el desarrollo de rasgos de la cultura y práctica organizacional negativa al depender de éxitos pasados, viejas costumbres, hábitos, creencias y exceso de confianza en las personas como sustitutiva de prácticas sólidas de verificación del cumplimiento de las medidas de control interno.

El impacto del ambiente interno en el éxito o el fracaso de una entidad se ilustra por los hallazgos comúnmente relacionados con; no orientar adecuadamente una tarea confiando en la capacidad del ejecutor y en éxitos pasados, no actuar con la debida probidad administrativa, adoptar decisiones fuera del ámbito de su competencia traspasando los límites de su autoridad y no comprobar la legitimidad de una operación, entre otras causas, que afecta el cumplimiento de los objetivos.

La existencia de barreras organizativas que impiden una comunicación efectiva de toda la información.

Es frecuente observar la falta de comunicación que existe entre una misma dependencia o entre varias dependencias de una institución, dejándose a la espontaneidad el cumplimiento de políticas y procedimientos establecidos, estas prácticas nocivas se traducen casi siempre en una afectación considerable en el registro oportuno y sistemático de los hechos económicos, que terminan afectando la razonabilidad de los estados financieros.

La falta de una visión y gestión integradora en el diseño e implementación del sistema de control interno de una entidad.

No considerar el diseño y la implementación del control interno de una organización mediante un sistema integrado de normas y procedimientos, que contribuya a prevenir y limitar los riesgos internos y externos, limita el alcance del propio sistema al no proporcionar una seguridad razonable en el cumplimiento de los objetivos, entre otras causas por no abarcar todas las actividades inherentes a la gestión con un enfoque de mejoramiento continuo.

La aparición de una cadena informal de mando y de procesos de toma de decisiones que funcionan fuera de las normas de la organización.

La aparición reiterada de incumplimientos de deberes y obligaciones por parte de funcionarios y directivos y lo que es peor aún, no actuar con rigurosidad ante estos hechos en cualquier nivel de la estructura organizacional, así como no velar por el adecuado y correcto desarrollo de las actividades de una entidad, conduce invariablemente a la aparición de riesgos que afectan los objetivos y que propician la falta de control; es precisamente en este momento donde comienza a aparecer los clanes dentro de la institución, así mismo, estos influyen decididamente en las informaciones y las comunicaciones que se transmiten de manera informal en todas direcciones, provocando algo así como una cierta anarquía en la dirección y en el control al creerse fuera del alcance del mismo.

En este contexto cada cual actúa a su antojo sin importar a los demás al considerarse más importante que el otro, y como casi siempre sucede, en este empeño sobreviven los más fuertes en la estructura organizacional, nada más parecido al funcionamiento bajo una estructura funcional al estilo Taylorista donde se refuerza el mando vertical de arriba para abajo, en vez de una estructura plana, que propicie ventajas, entre otras, el alineamiento horizontal en la consecución de los objetivos de control.

La existencia de causas y condiciones que propician las deficiencias y que arrojan resultados negativos para la institución afectándose la efectividad de las medidas adoptadas en el plan de prevención para minimizar los riesgos como.

- Ausencia de procedimientos contables y operativos formalizados, legalizados, documentados y debidamente comunicado a los responsables.
- Insuficiente definición de tareas y responsabilidades
- Faltantes de medios constantemente ajustados sin comprobación alguna.
- Existencia de personal sin capacitación o no idóneo en puestos de cierta complejidad.
- Falta de legitimidad en las operaciones contables y financieras.
- Cambio constante de empleados responsables de operaciones de control.
- Contabilización de partidas sin el detalle o evidencia suficiente.
- Relaciones de familiaridad sin control, es decir la existencia de familiares o muy estrechas relaciones entre empleados, directivos y los puestos de control.

- El descuido, el desorden, la incapacidad.
- La falta o incumplimiento de requisitos laborales, etc.

No considerar la opinión de expertos en la solución de casos y sustituirla por prácticas nocivas de represión por diferencias de opinión en el ámbito profesional afectándose el control interno.

Otro aspecto a considerar es el estilo de trabajo de la administración, el cual se refleja en los controles internos y en todo el ambiente general del funcionamiento en una entidad determinada, teniendo en cuenta este precepto las debilidades en este aspecto se pueden reflejar en:

La falta de administración en los controles internos y en el ambiente de control donde funcionan estos.

- Mostrar una actitud agresiva o poco racional para la toma de decisiones o ante los riesgos que se presenten
- Una administración resistente y justificativa ante las recomendaciones de los auditores internos, en el desarrollo de los informes de auditorías y las recomendaciones dadas.
- Lentitud para dar respuesta ante situaciones de crisis en las áreas económicas, financieras y administrativas.
- El empleo y elaboración de informaciones imprecisas o poco confiables. Ejemplo: Balances y estados financieros, etc.
- Inestabilidad y falta de atención a los servidores públicos.

- Sobrevaloración de los planes de acción, cuyos resultados que arrojan, se deben a la falta de análisis objetivo de los mismos.
- Falta de claridad o celeridad durante el ejercicio de la auditoría, debido a falta de documentación, respuestas evasivas o desconocimiento.

Cuando la estructura orgánica es inapropiada y no está acorde con el objeto social y los objetivos generales y específicos para los que fue creada. la entidad, sucede que no podrá responder a las complejidades de sus funciones y operaciones, por tanto:

- Inhibe la segregación de funciones para lo que fue creada.
- Impide el inicio, registro y mantenimiento de las operaciones y la custodia sobre los activos.
- Cuando se producen cambios de estructura administrativa, pueden derivarse de estos desorden en la organización.
- Los nuevos cambios en la estructura pueden ocasionar que las responsabilidades operativas no coincidan con la división de las funciones.
- La delegación de la responsabilidad y autoridad es inapropiada.
- La falta de definición y comprensión de la autoridad existe en todos los niveles de la organización.
- La incompetencia o falta de experiencia del personal en el desarrollo de los procesos misionales y de apoyo.
- Falta de supervisión y control del trabajo que se realiza.

- Exceso de carga de trabajo.
- Procedimientos no establecidos o inadecuados.
- Actividades dirigidas y controladas por una sola persona.

Así mismo, cuando las estructuras de una entidad no son adecuadas, se dificulta o se hace imposible la asignación correcta de las responsabilidades y con ello la delegación de la autoridad, en especial para aquellos asuntos relacionados con: objetivos, metas y funciones operativas.

- No permite la descripción correcta del trabajo de sus funcionarios y la adecuación de las funciones y responsabilidades de cada uno.

El Seguimiento y sistematicidad, son condiciones que pueden afectar el control interno, toda vez que señalan debilidades que por sí solas afectan directamente los resultados y eficiencia del trabajo, entre ellas se pueden señalar:

- La administración no está suficientemente clara del control que debe ejercer en la ejecución de las distintas actividades.
- Los métodos para el control administrativo son inadecuados para investigar las situaciones imprevistas o inusuales y decidir las acciones oportunas para corregirlas.



- La administración carece de la suficiente visión para ocuparse de que se cumpla con efectividad la política establecida para el desarrollo del trabajo en cuanto al control interno contable y el control interno de gestión.
- La administración no le da el debido tratamiento a las notificaciones que se le hacen por parte de auditores, ya sean internos o externos, incluyendo aquellas derivadas de errores y deficiencias detectadas que puedan llegar a constituirse en graves hallazgos.
- La administración no confecciona plan de medidas, por tanto, no existe tampoco el seguimiento que debe derivarse del mismo.
- No se cumple los planes de mejoramiento planteados por la administración y no se le da seguimiento e información de su cumplimiento como está establecido.

Otro factor a considerar de gran relevancia en la efectividad de los sistemas de control interno en las entidades públicas es el trabajo de las auditorías internas. Cuando este no cumple las directivas, normas y principios sucede que:

- El proceso de exploración de un trabajo de auditoría, no existe o no es lo suficientemente profundo, para que permita al auditor interno concentrarse en los objetivos que se propone.
- Las auditorías propuestas, no han tenido el enfoque adecuado hacia las áreas de más complejidad.
- Los auditores se hacen responsables de la toma de decisiones operativas para poder controlar el trabajo en las áreas contables o administrativas objeto de auditoría-

contrarias a sus funciones de contrapartida.

- No se cumple con rigor lo establecido en las resoluciones, referida a las Normas de Auditoría que miden el trabajo a ejecutar.
- Los procesos de supervisión y revisión no existen o son inapropiados, o no se revisan las conclusiones y el informe.
- Los papeles de trabajo, programas de auditoría y demás evidencias del trabajo realizado son incompletos y no logran servir de soporte a los resultados.

Otro factor que no podemos dejar de lado es la Política laboral, cuando no se cumplen los reglamento establecidos en la selección del personal, se pueden valorar las siguientes debilidades:

- La selección del personal es inadecuada.
- Son insuficientes los procedimientos para avalar el acceso de los nuevos funcionarios, encargos, traslados, etc.
- No existen o son insuficientes los programas de capacitación técnica y superación profesional.
- No existe claridad en el calificador del cargo y contenido de trabajo, como obligación al acceder a una plaza técnica o administrativa.
- Los funcionarios no conocen los procedimientos y regulaciones establecidas para sus áreas o la institución.
- No se controla el trabajo de los asistenciales, técnicos y profesionales, por sus respectivos jefes inmediatos, ni de éstos por sus jefes directivos.

El cumplimiento de los métodos de control sobre el cumplimiento de leyes y reglamento. Estas debilidades son frecuentes en procesos actuales:

- Los reglamentos, circulares, leyes y decretos leyes, aplicables a su actividad y vigentes, se ignoran por los directivos y funcionarios.
- No existen mecanismos propios creados que utilicen para autoevaluarse y controlar sus propias dificultades.
- Los directivos descuidan su reacción ante los casos que se identifican de incumplimientos o violaciones de lo legislado, aún cuando estas estén reflejadas en las auditorías internas o externas y se destaquen por ser repetitivos.
- La administración se refleja renuente a proveer de las evidencias necesarias para evaluar los hechos.
- Son débiles las políticas que se aplican para promover el cumplimiento de lo legislado.

De lo anterior se puede concluir, en sentido general, que el trabajo ha querido reflejar, algunos de los problemas detectados que propician las deficiencias de los sistemas de control interno en las entidades públicas, así como la falta de habilidad administrativa para reaccionar con rapidez ante las deficiencias o hallazgos encontrados que pueden llegar a tener incidencia penal, disciplinaria o fiscal y provocar impunidad o violaciones graves que se llegan a constituir en delitos, si no se detectan a tiempo.

No pretendo provocar disgustos o lamentaciones, sino simplemente hacer un llamado a la reflexión y apoyados en estos resultados lograr trazarnos un cambio radical en nuestra forma de pensar y actuar y dar, oportunidad para que los sistemas de control interno se implementen, se desarrollen y consoliden, así como cambiar la visión que se tiene de los auditores internos de percibirlos no solo como los buscadores de problemas y deficiencias, sino apoyarnos en ellos como consultores, consejeros y personal que por su destreza, capacidad y conocimiento, permite garantizar pasos de avance sólidos en función de la eficiencia, eficacia y economía en la gestión.



*Fuente: INPEC, imagen de apoyo*

# SISTEMA DE CONTROL INTERNO - ESTRATEGIA PARA RECUPERAR CONFIANZA.

**Artículo de opinión, por Nelly Correa, Profesional de la Oficina de Control Interno, Regional Occidente.**

Como la brújula apunta al norte, así mismo y como es el deber ser, los resultados del Sistema de Control Interno en cualquier entidad del estado, deberían ser los esperados y los más óptimos, ya que éste es un objetivo claro del estado para con sus entidades y que está ampliamente descrito en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en su séptima dimensión.

Como en cualquier situación cotidiana de metas y objetivos a alcanzar, es necesario tener bien definida la ruta a tomar: las acciones, métodos, procedimientos, los obstáculos que impedirían cumplirlas, los riesgos inmersos en esta, poniéndolos en consideración logrando superarlos, prevenirlos y evaluarlos, obteniendo el premio mayor según lo planeado; en observancia de lo anterior se busca un mejoramiento continuo en las entidades del Estado, siendo el Control Interno la clave para asegurar que las demás dimensiones de este modelo cumplan su propósito.

Para ello es importante tener claridad en lo que es el MIPG que según su propia definición es “Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos con el fin de generar resultados que atiendan los planes-

de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio” compuesto por 7 dimensiones incluida la que nos ocupa, donde cada una de ellas desarrolla su gestión, funcionando de manera articulada e intercomunicadas, generando valor público.

El Control Interno, se desarrolla en el MIPG, a través del Modelo Estándar de Control Interno-MECI, este es la base para la implementación y el fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado.

Obtener excelentes resultados en la medición del Sistema de Control Interno en una Entidad, significa que toda su gestión está siendo desarrollada en debida forma, de acuerdo a las normas constitucionales legales vigentes y políticas institucionales, con adecuados mecanismos de verificación y evaluación, atendiendo a principios, procedimientos, normas, métodos, entre otros, propios de la entidad.

Si la pretensión en los resultados del Sistema de Control Interno es ésta, es preciso tener un conocimiento claro del mismo, hacia el interior de las Instituciones, el cual debe ser asimilado por cada uno de los miembros de la Institución, siendo éste el factor humano, un elemento clave y decisivo en la consecución de éstos-

fines, dado al compromiso, a la entrega hacia una cultura de control, motivada por el deseo de explotar sus conocimientos, habilidades, destrezas, pero sobre todo sus valores éticos y morales, lo cual debe significar una adecuada interpretación y adopción de los principios institucionales como son: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, iniciativa, adaptación (caso INPEC); sin lugar a duda se debe iniciar con el fomento de una cultura de control, entendiendo control y según el significado del mismo como “Examen u observación cuidadosa que sirve para hacer una comprobación” luego el desarrollo de la gestión debe estar en constante observación, ejerciéndose control sobre la misma, esto hace necesario que el talento humano genere para sí el autocontrol, tomando como referencia la “Guía Rol de las unidades de Control Interno, Auditoría o quien haga sus veces”, AUTOCONTROL: En el marco del sistema de control interno, se entiende por autocontrol, la capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la constitución política. (Autocontrol. Primer principio del Sistema de Control Interno.)

Siendo el talento humano vigía de su propia labor, frente al autocontrol, identificando riesgos, proponiendo acciones de prevención y/o corrección, proporciona un grado de confianza en cuanto al deber de las buenas prácticas y mejora continua, asumiendo reglas, con observancia de los principios institucionales y constitucionales, si bien esto no garantiza la no ocurrencia del fraude, corrupción y malas conductas, si es una base fundamental para mitigarlos y corregirlos contribuyendo al éxito en el logro de los objetivos de la organización; así pues, todos son llamados a ejercer y fomentar la cultura del control en las instituciones.

Así mismo toda Institución necesita desarrollar acciones, procedimientos, métodos, normas y aplicarlas para sí, confiriendo un mejoramiento continuo en la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno (Autorregulación. Segundo principio del Sistema de Control Interno); luego siendo esto un estudio detallado, riguroso le permite a la entidad interpretar, evaluar, la función administrativa, en forma efectiva, eficiente y eficaz (Autogestión. Tercer principio del Sistema de Control Interno). Estos tres principios: Autocontrol, Autorregulación y Autogestión, son la base para un progreso efectivo en el Sistema de Control Interno; esta dimensión según el “Manual Operativo del MIPG, Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional Versión 3, diciembre de 2019” tiene dos elementos fundamentales y que se hacen imperativos conocerlos con claridad. Uno de ellos está asociado a la responsabilidad “Líneas de defensa” Ver gráfico 1.

**Gráfico 1. Las líneas de defensa en el Modelo Estándar de Control Interno**



El gráfico 1, fue adaptado de Declaración de Posición. Las tres líneas de defensa para una efectiva gestión de riesgo y control. Instituto Internacional de Auditores IIA 2013.

Esta responsabilidad, genera una relación entre la gestión del riesgo y el control; es bien sabido que, una actividad que se desarrolle, está expuesta a diferentes circunstancias, bien sea por influencias al interior de la Institución o en su entorno cercano, generando estados de riesgos-

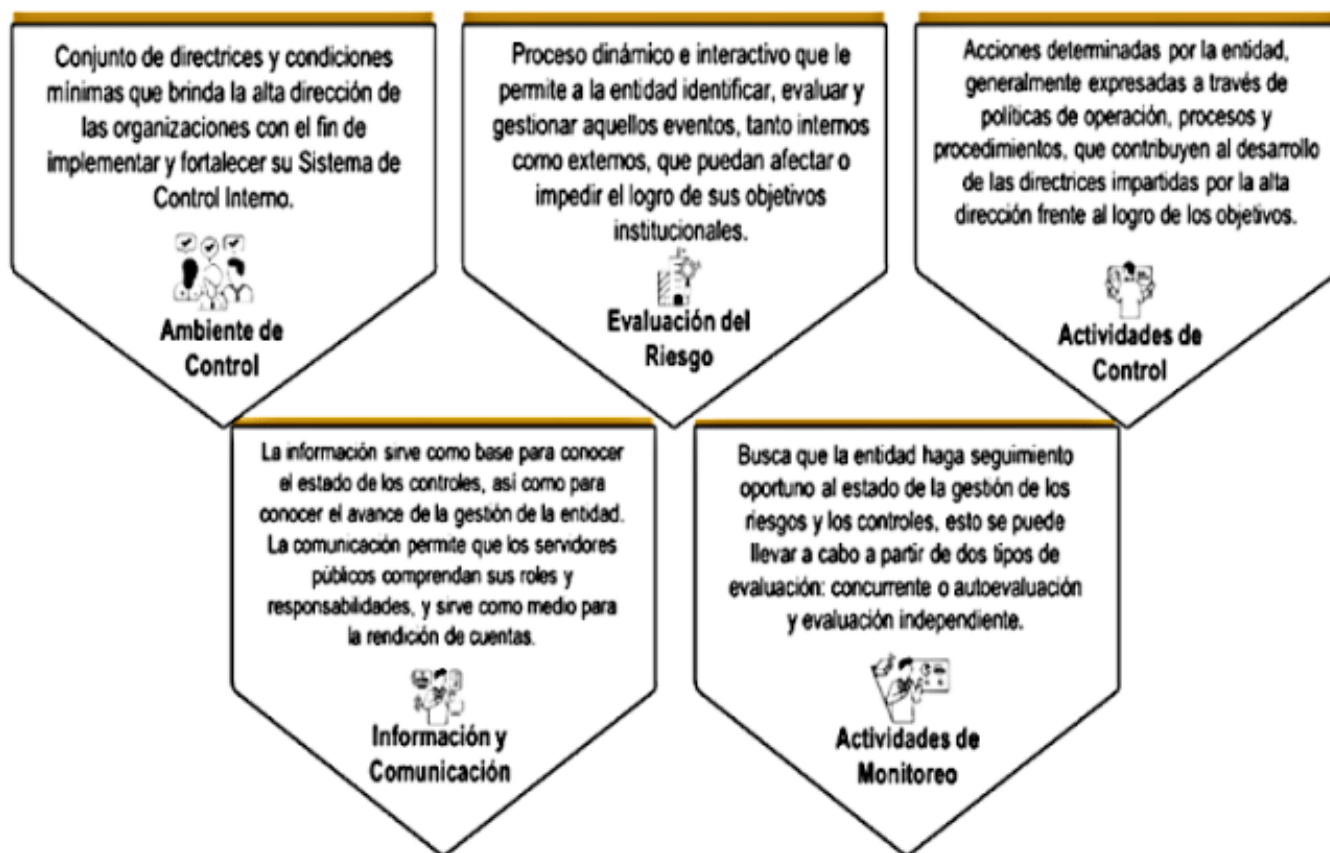
sean estos: altos, medios o bajos, lo que implica una habilidad en el talento humano, para evaluar y proponer los controles necesarios y adecuados para los mismos, siendo clara la toma de las decisiones en aquellos que poseen responsabilidad de mando.

El segundo elemento es una estructura de control, conformada por cinco componentes, ver gráfico 2.

Estos componentes tienen el propósito de apoyar a la entidad en el control conjunto: estrategia organizacional, gestión y evaluación integral, en cada uno de sus procesos y así dar cumplimiento a las metas Institucionales.

En síntesis, el Sistema de Control Interno siendo un mecanismo de verificación y evaluación constante, permite detectar fallas a tiempo proporcionando un mejoramiento continuo y eficiencia en la gestión pública, lo cual se traduce en un voto de confianza de la ciudadanía, hacia las entidades del Estado, convirtiéndose en una herramienta de lucha contra la corrupción.

**Grafico 2. Componentes de la estructura del MECI**



*Fuente: Adaptación MECI 2014 y COSO INTOSAI.*

## SOPA DE LETRAS

**Tema: Control Interno. Aporte de GERMÁN TOVAR BEJARANO – Colaborador de la Oficina de Control Interno – Bogotá.**

Encuentre todas las palabras en referencia al Código de Ética del Auditor Interno, de la lista situada abajo, tener en cuenta que las palabras pueden aparecer al derecho o al revés, en sentido horizontal, vertical o diagonal o en forma de (L).

R	O	H	T	B	W	A	T	O	R	I	N	T	E	R	N	O	S	F	J
O	J	O	E	V	D	E	I	N	E	C	Y	O	W	U	I	Ñ	A	C	E
T	I	N	Q	U	I	C	D	I	S	P	R	I	N	C	I	P	I	O	S
I	M	R	A	X	L	F	U	G	P	R	U	N	P	H	E	A	Z	N	Y
D	C	E	S	W	I	B	A	M	O	X	L	Q	A	O	S	D	I	F	R
U	O	I	N	T	G	E	L	A	N	U	I	A	L	C	A	K	P	L	E
A	M	U	B	I	E	S	E	N	S	C	O	M	P	E	L	X	Z	I	G
L	P	R	I	N	N	U	D	S	A	H	A	P	T	I	R	F	D	C	L
E	E	C	N	A	C	L	A	X	B	O	M	U	I	D	A	D	U	T	A
D	T	O	R	U	I	P	C	A	I	L	I	S	T	G	A	U	N	O	S
S	E	N	E	F	A	N	I	M	L	U	Z	B	O	D	C	L	Q	D	D
A	N	F	S	U	V	I	T	U	I	D	A	D	I	M	I	R	P	E	E
T	C	I	L	E	W	O	E	S	D	N	I	R	T	A	W	P	A	I	C
C	I	D	I	L	I	G	E	T	A	H	G	U	S	O	S	Y	C	N	O
U	A	E	C	O	D	I	D	N	D	E	S	A	E	M	U	I	B	T	N
D	I	N	A	N	M	G	O	J	T	X	E	D	N	K	Ñ	Q	A	E	D
N	A	C	O	T	X	I	G	N	A	Z	N	M	O	H	E	M	J	R	U
O	H	I	R	W	Y	A	I	G	R	E	S	P	H	O	M	A	O	E	C
C	D	A	L	I	D	A	D	C	O	N	F	U	I	P	E	W	N	S	C
E	R	E	S	T	R	I	O	B	J	E	T	I	V	I	D	A	D	E	T
D	S	A	L	G	E	R	C	A	N	C	O	M	P	E	H	O	N	S	A

- |                             |                           |
|-----------------------------|---------------------------|
| CODIGO DE ETICA DEL AUDITOR | 6 OBJETIVIDAD             |
| 1 INTERNO                   | 7 CONFIDENCIALIDAD        |
| 2 ALCANCE                   | 8 COMPETENCIA             |
| PRINCIPIOS Y REGLAS DE      | 9 CONFLICTOS DE INTERESES |
| 3 CONDUCTA                  | 10 HONESTIDAD             |
| 4 INTEGRIDAD                | 11 DILIGENCIA             |
| REGLAS DE CONDUCTA DEL      | 12 RESPONSABILIDAD        |
| 5 AUDITOR                   |                           |

# EPMS TULUÁ

