

INCIDENCIA DEL CONCEPTO DE CONTROL INTERNO EN EL
DESARROLLO DEL AUTOCONTROL



CONSUELO RODRÍGUEZ GUERRERO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA – UMNG
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESPECIALIZACIÓN EN CONTROL INTERNO
BOGOTÁ D.C.

2013

INCIDENCIA DEL CONCEPTO DE CONTROL INTERNO EN EL
DESARROLLO DEL AUTOCONTROL



Presentado por:

CONSUELO RODRIGUEZ GUERRERO

Presentado a:

Dra. LUZ MERY GUEVARA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA – UMNG

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ESPECIALIZACION EN CONTROL INTERNO

BOGOTÁ

2013

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
CONTROL INTERNO.....	3
Importancia del control interno.....	6
Principios del Modelo de Control Interno MECI.....	7
Objetivos del control interno.....	8
El control interno desde el punto de vista administrativo y contable	10
AUTOCONTROL.....	11
Ética.....	13
Empoderamiento.....	15
Motivación.....	16
Autonomía.....	17
RELACIÓN CONTROL INTERNO Y AUTOCONTROL.....	18
REFERENCIAS.....	23

..

INTRODUCCIÓN

Los continuos cambios en las organizaciones crean la necesidad cada vez más, de revisar y reestructurar los sistemas de control interno (SCI) con miras a alcanzar estados superiores de efectividad en sus procesos internos y a la vez, que asegure la gestión administrativa, es así, como ven en el autocontrol una herramienta que facilita los procesos al interior de ella, puesto que todas las actividades empiezan y terminan en el colaborador, son ellos con su compromiso y responsabilidad quienes pueden sacar adelante las tareas con eficiencia y eficacia.

Por lo anterior, definiremos en forma general el concepto de control interno. Según Blanco (2012) "Control interno es un proceso efectuado por la junta directiva de una entidad, gerencia y otro personal, diseñado para promover seguridad razonable respecto del logro de objetivos en las siguientes categorías: efectividad y eficiencia de operaciones; confiabilidad de la información financiera; y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables".

Este concepto visto desde el punto de vista de un contador, muestra el control interno como un proceso, como un medio hacia un fin, como un mecanismo para lograr los objetivos propuestos en la organización y que puede proveer a la gerencia y junta directiva de una seguridad razonable más no absoluta.

De igual forma, el autocontrol debe ser entendido como una filosofía que lleva consigo principios de responsabilidad, honestidad, ética, y que hacen parte integral del ser humano en el comportamiento diario de su quehacer cotidiano (Granda, 2006). Así mismo, el autocontrol cada día tiene más fuerza en las organizaciones desde el punto de vista de la autonomía, es decir que, el trabajador se autogobierne en el desarrollo de sus actividades diarias, puesto que más que un requisito es una necesidad latente en nuestros sitios de trabajo, lo cual se verá reflejado en una mejor calidad del producto y/o servicio, en una mayor productividad y mejores resultados económicos para la compañía.

Ahora bien, por otro lado, el autocontrol no solo es un tema laboral, hace parte de nuestras vidas, se aplica en el desempeño de nuestras labores diarias y en cada una de las etapas que vamos atravesando, debemos tomar decisiones y éstas también implican autocontrol; no podemos ir por la vida sin rumbo y sin responsabilidad, debemos asumir nuestros propios errores y sentirnos orgullosos de nuestros aciertos. Autocontrol y control interno van unidos buscando optimizar procesos, mejorar calidad de desarrollo de actividades y proponiendo todos los días cambios que hagan que la labor se vuelva más sencilla y manejable, tanto para el empleador como para el trabajador.

De acuerdo a lo anterior, el objetivo de este ensayo es evidenciar cómo el autocontrol hace parte integral del control interno, más no se limita por el hecho de recibir pautas y directrices en el ejercicio de su desarrollo. Para ello, en el primer capítulo tocaremos temas conceptuales de control interno desde el punto de vista público y privado, su importancia, principios, objetivos, y el control interno desde lo administrativo y lo contable. En el

segundo capítulo, trataremos conceptos básicos relacionados con el autocontrol, la autonomía, la ética, la motivación y el empoderamiento, factores claves para que el autocontrol tenga las bases sólidas suficientes para que el concepto logre el impacto en la organización a la hora de evaluar los resultados de los colaboradores. En el tercer capítulo, se establecerá la estrecha relación que debe existir entre el autocontrol y el control interno, como base efectiva para que las organizaciones logren sus objetivos con eficiencia y eficacia y por último, se presentará una serie de conclusiones con los aspectos más importantes de cada uno de los capítulos antes mencionados y algunos puntos de vista con respecto al tema, para el logro de los objetivos propuestos en las organizaciones.

El presente ensayo le va a permitir a los lectores percibir el autocontrol como parte ineludible en cada uno de los ámbitos de su vida tanto profesional, como personal y familiar y cómo el control interno, no es camisa de fuerza para que los procesos fluyan libremente y ofrezcan los frutos que enriquezcan la labor diaria del trabajador.

CONTROL INTERNO

Cuando se habla de control interno en el sector público o privado, requiere que tomemos en cuenta aspectos fundamentales, tales como: responsabilidad y compromiso. La palabra compromiso, desde el punto de vista personal se asocia a un elemento de la cultura organizacional donde se une el deseo de superación y lo que el individuo hace bien con responsabilidad que traerá como consecuencia, no sólo el beneficio para la organización, sino para sí mismo y para la sociedad (Granda, 2006).

En la época actual, el compromiso lo podemos manifestar demostrando una actitud positiva y flexible hacia los cambios que nos propongan, adaptándonos a ellos, haciendo las cosas correctas, correctamente y en el momento que deben hacerse, siendo persistentes en el logro de los objetivos y viendo los procesos como propios, no por obligación o porque en determinado momento nos los impusieron sin tomar en cuenta nuestro concepto.

Lo que puede cambiar en una organización su estructura y transformar sus procesos, es el compromiso que tenga la gente; éste resulta de la gestión que se haga con todas las actividades que se tienen a cargo proyectadas para alcanzar los objetivos de la compañía; también se logra, cuando el trabajador está orgulloso y convencido que su labor contribuye al bienestar de todos, por lo tanto, no podemos lograr nada si quien debe realizar los cambios no cree en ellos.

De otro lado, la responsabilidad, entendida como el cumplimiento del deber y en aceptar las consecuencias que se generen de ella en la organización, donde la actuación del individuo es consiente, inteligente y libre, buscando mejorar cada día en el tiempo, utilizando los recursos que tienen a disposición sin abusar de ellos y reportando oportunamente las anomalías que se detecten a tiempo para mejorar los procesos internos; donde encontramos que hay situaciones específicas que muchas veces no son tenidas en cuenta por los empresarios; pero que para los trabajadores o encargados del proceso son evidentes y en las que se debe actuar con un alto grado de compromiso, responsabilidad, idoneidad, en fin, con una lista

amplia de principios que no solo van orientados a la organización sino al ser mismo del individuo (DAFP, 2006).

Recogemos a continuación diversos conceptos, desde diferentes puntos de vista, todos con igual validez que nos ilustran la necesidad del control interno tanto en el sector público como en el privado.

Según Blanco (2012) “Control interno es un proceso efectuado por la junta directiva de una entidad, gerencia y otro personal, diseñado para promover seguridad razonable respecto del logro de objetivos en las siguientes categorías: efectividad y eficiencia de operaciones; confiabilidad de la información financiera; y cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables”.

De igual forma, para Perdomo (2000) “El control interno, es un plan de organización entre la contabilidad, funciones de empleados y procedimientos coordinados que adopta una empresa pública o privada, para obtener información contable, salvaguardar sus bienes, promover la eficiencia de sus operaciones y adhesión a sus políticas administrativas”.

Por otro lado, la Ley 87 (1993), en su artículo 1º, definió el control interno así:

“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”.

En tal sentido, los tres conceptos nos dan ideas precisas de lo que significa el control interno; los contadores públicos lo han conceptualizado, para identificar a los responsables por diseñarlo, implementarlo, mantenerlo, fortalecerlo y evaluarlo de manera independiente, así como también lo orientan hacia la confiabilidad en la información de los estados financieros, de su sistema de información interno, con eficiencia, eficacia y con el riesgo de fraudes; a diferencia del sector público, el control interno se convierte en un sistema de asesoría administrativa para buscar que los procedimientos, operaciones y actividades se realicen de acuerdo a la normatividad que le ha otorgado la Constitución Política de Colombia y demás normas. También, hace referencia a la preservación de los recursos y del buen uso del patrimonio público.

IMPORTANCIA DEL CONTROL INTERNO

En las entidades del Estado el control interno juega un papel fundamental, puesto que compromete intereses y patrimonio que no es personal, sino que pertenece al sector público; aquí el servidor público en su labor administrativa, puede incurrir en errores por falta de experiencia, negligencia, desconocimiento de las leyes rectoras o cualquier otra índole

que pueden traer consecuencias de gran magnitud para el Estado. (Charry, 1997).

En consecuencia, el daño al patrimonio público no proviene sólo de la ilegalidad, sino también de la falta de planeación o programación, ya que en muchas oportunidades se deriva de gastos inútiles que a la luz de la realidad son legales, pero que no proporcionan valor agregado a los procesos. Es así como el control interno cobra importancia porque no se limita únicamente a vigilar la legalidad y exactitud de las operaciones, sino que por el contrario busca revisar la gestión administrativa y la productividad del personal.

Ahora veamos, en el sector privado, brinda seguridad a la razonabilidad de los estados financieros, establece pautas de responsabilidad y autorización, es el soporte para la toma de decisiones, busca salvaguardar los activos de la compañía; así como también, es útil como parámetro para establecer planes y programas, permite una coordinación armónica en su estructura, protege contra los errores que comúnmente comenten los empleados, garantiza el cumplimiento de la ley, facilita la delegación de autoridad y promueve el cambio. (Granda, 2006).

PRINCIPIOS DEL MODELO DE CONTROL INTERNO MECI

Los principios del Modelo Estándar de Control Interno MECI, se enmarcan, integran, complementan y desarrollan en tres principios constitucionales a saber: uno a nivel individual, el autocontrol y dos a nivel institucional que corresponde a la autorregulación y la autogestión; todos

encaminados al cumplimiento de los objetivos de la organización en diferentes niveles.

Al respecto conviene decir que cuando hablamos del principio de autocontrol, nos referimos a la capacidad que tiene el servidor público para controlar su labor; es decir que el trabajador cuenta con la suficiente autonomía y responsabilidad, con el criterio suficiente para detectar desviaciones y corregirlas a tiempo, para no generar perjuicios a la organización; de otro lado está el principio de autorregulación, entendido como la capacidad que tiene la institución para aplicar de manera participativa los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, que permitan el diseño, implantación, mantenimiento, evaluación y fortalecimiento del sistema de control interno, bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia. Por último, el principio de autogestión, como la capacidad de toda entidad, para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada de acuerdo a la Constitución Política de Colombia y demás leyes. (DAFP, 2006)

OBJETIVOS DEL CONTROL INTERNO

Los objetivos del control interno que se han identificado son cinco: Control de cumplimiento, control estratégico, control de ejecución, control de evaluación y control de la información, todos ellos orientados a contribuir al buen desempeño interno y externo de la organización y a marcar pautas para competir en el mercado con éxito.

El control de cumplimiento, busca con eficiencia y eficacia implementar las funciones de la organización, diseñando los procesos y procedimientos de verificación y evaluación que garanticen el cumplimiento del marco legal que le sea aplicable; además velar porque las actividades propias de la entidad estén orientadas no sólo a la normas constitucionales y legales, sino los principios éticos y morales que rigen nuestra sociedad; el control estratégico; también debe generar un ambiente laboral propicio para que los trabajadores le den la importancia al sistema de control interno que debe dársele, generando un sentido de pertenencia con la entidad, así como, diseñar los procedimientos necesarios, que le permitan a la compañía cumplir con la misión, proteger los recursos y administrar efectivamente los riesgos. (Presidencia de la República, 1994).

El control de ejecución, vela porque todos los recursos estén encaminados al cumplimiento de la misión y la visión en función de los objetivos y metas institucionales y que la información interna y externa que se genere alrededor de ella, sea oportuna y confiable; para una buena toma de decisiones a tiempo; el control de evaluación, nos indica que deben existir mecanismos y procedimientos que permitan en tiempo real hacer seguimiento a la gestión de la organización y así tomar las acciones correctivas y de mejoramiento en el momento oportuno. Por último, el control de información, establece los procedimientos necesarios para que la información al interior de la compañía sea veraz, oportuna y confiable.

De acuerdo a lo anterior, en la medida en que el control interno se vea como herramienta primordial de la gestión de la organización, garantizará el

logro de los objetivos institucionales, y sus propósitos serán un reflejo de los principios orientadores de la entidad, ya que los objetivos del control interno no son en ningún momento de carácter policivo, sino son una ayuda para mejorar los procesos de la compañía.

EL CONTROL INTERNO DESDE EL PUNTO DE VISTA ADMINISTRATIVO Y CONTABLE

Se requiere que la administración base su control interno en la presentación de reportes financieros de la compañía, y en una estructura conceptual de control confiable, reconocida, de acuerdo a los procedimientos que se deben seguir; lo anterior quiere decir que debe estar libre de sesgos, que permitan mediciones cualitativas y cuantitativas, razonablemente consistente con respecto a la presentación de los estados financieros, lo suficientemente completa de manera que no se omitan detalles que son relevantes y que pueden afectar el control interno de la compañía. (Mantilla Blanco, & Cante, 2005).

Así mismo, el control interno debe ser ejercido de manera natural por los funcionarios de la entidad, como un desarrollo de las actividades administrativas; por esta razón, dicho control debe estar inmerso en los propios procedimientos que en el día a día desarrollan los trabajadores. Es así que Granda (2006) expresa “el control interno administrativo, tiene que ver con la eficiencia operacional y la adherencia a políticas prescritas en todos los departamentos de la organización”.

Lo anterior podría explicarlo con un ejemplo, cuando en la parte administrativa se da una instrucción dirigida específicamente a un departamento de la compañía, estableciendo los requisitos específicos para contratar nuevos colaboradores, ya que de acuerdo a ésta selección se contratará el talento humano que va a implementar con eficiencia los procesos internos.

Actualmente, el control interno contable comprende el plan de organización, procedimientos y registros relacionados con salvaguardar los activos y la confiabilidad de los registros financieros de la organización. La certeza que los objetivos contables se alcancen, depende de la competencia e integridad del personal de realizar a conciencia los procesos y procedimientos correctos y correctamente. Podría citar un ejemplo que ilustre el control interno contable, cuando en el manejo de los recursos en efectivo, se segregan varias funciones que comprometen a más de un funcionario y éstos son responsables de plasmar la información de manera concreta, veraz y oportuna.

AUTOCONTROL

*Una persona común, es exigente con los demás,
una persona superior, es exigente consigo misma.*

Marco Aurelio

Mucho se ha hablado de control en las organizaciones, pero poco se ha abordado uno de los elementos básicos del control como es el

autocontrol. Para implantar una cultura de autocontrol en las organizaciones se necesita de disciplina y también; entender como eliminar las barreras que encontramos al interior de la organización, por consiguiente, podemos decir que el autocontrol nos permite estar pendientes de nuestras propias acciones, actividades y decisiones; examinar nuestro proceso y estar pendientes de los correctivos que se deban realizar en el momento oportuno y/o preciso (Charry, 1997).

De acuerdo a lo anterior, durante toda la vida la gente busca prepararse, aprender diariamente de los casos cotidianos, autoformarse, experimenta; con el propósito de realizar nuevas tareas o quizá para realizar mejor las actuales aspirando a tener mayores posibilidades al interior de la entidad y convertirse en base fundamental de ella.

En las organizaciones, cada trabajador tiene unas expectativas personales y profesionales que nacen de las necesidades individuales y de los deseos de superación, lo que se refleja en su comportamiento laboral a través del logro de objetivos y que afecta directamente a la organización de manera positiva o negativa, por lo tanto, el éxito en la labor requiere de la coherencia, el engranaje, la alineación, entre las expectativas personales y organizacionales, lo que requiere que refleje en el trabajador en su proceder cotidiano, el conocimiento y las habilidades necesarias para llevar a cabalidad las tareas asignadas, para aportar su conocimiento, trayectoria, experiencia, técnica, profesionalismo, de manera que le permitan desempeñarse efectivamente y mostrar siempre una actitud y aptitud hacia el trabajo (Granda, 2006).

Por otro lado, una de las grandes preocupaciones de las compañías radica en controlar a cada uno de sus empleados, así como, la protección de los activos para lograr un control a nivel general; desde luego esto va ligado a un adecuado planteamiento de objetivos y un direccionamiento estratégico propicio para el cumplimiento de los mismos; así, una institución mejorará cuantitativamente sus procesos y actividades con un adecuado autocontrol, ya que con su aplicación se maximizan los recursos físicos, humanos, económicos y también se optimiza el tiempo. Visto desde esta perspectiva el autocontrol aplica a la organización en general sin importar el nivel jerárquico, el departamento o área y es un compromiso de todos los trabajadores.

Implantar el autocontrol no sólo permite el logro de los objetivos organizacionales y el desarrollo general de la compañía, sino también el crecimiento personal, lo que genera un mejor clima organizacional y un sentido de pertenencia mayor con la entidad; para lograr esta armonía se requiere de ciertos mecanismos que respondan a las necesidades básicas del ser humano y se deben tener en cuenta principios como la ética, la autonomía, la motivación y el empoderamiento.

ÉTICA

La ética es normalmente observada como un elemento perteneciente a la esfera privada de los individuos o vista, como una variable secundaria, ajena a los objetivos e intereses empresariales (Cortina, 2000). Los individuos que conforman las relaciones laborales en las compañías se han visto inmersos en este paradigma que responde a criterios netamente

económicos o legales, en el momento de evaluar los procesos y estrategias empresariales.

La ética puede expresarse a través de normas, acciones, valores, preferencias o estructuras, para darle sentido al comportamiento humano; en tal sentido, el quehacer ético consiste, en que las personas crezcan en saber acerca de sí mismos y por tanto, en libertad; ya que debo ser consciente de ¿por qué debo hacer las cosas?; la cuestión ética debe concebir la moralidad, de tomar conciencia en el obrar, de tomar esos principios morales, reconocerlos y ponerlos en práctica en el momento de ejecutar la labor. (Cortina, 2000)

Por otro lado, la ética no puede ser material sino formal; es decir, no debe establecer ningún bien o fin a lograr, no dice lo que hay que hacer, sino cómo hemos de actuar; o sea, la ética formal se limita a señalar cómo debemos obrar siempre, cualquiera que sea la acción que se va a realizar; así podemos distinguir tres tipos de acciones: contrarias al deber, conformes al deber y por deber. Ilustremos esta teoría con un ejemplo; supongamos un funcionario que desarrolla su labor, actúa conforme al deber; ahora bien, si lo hace para asegurarse de complacer al jefe, en este caso la acción es conforme al deber pero no por deber, pues es un medio para lograr un fin. Si, por el contrario, actúa por deber, es decir porque cree que ese es su deber, la acción ya no es medio sino un fin en sí misma, algo que debe hacerse así. (Rojas, J. Escudero, J. Castañeda, J. Rodríguez, J. Juliao, C. & Manrique, J., 2012).

EMPODERAMIENTO

El empoderamiento es concebido como un proceso en el que las personas aprenden a ver una mayor correspondencia entre sus metas, el sentido de cómo lograrlas y una relación entre sus esfuerzos y resultados, lo que implica un proceso mediante el cual las personas, las organizaciones y las comunidades ganan control sobre sus actos.

De igual forma, podemos entender el empoderamiento como un proceso multidimensional de carácter social, en donde el liderazgo, la comunicación y los grupos autodirigidos remplazan la estructura piramidal por una estructura horizontal, aquí todos participan activamente; al respecto citamos dos tipos de empoderamiento: el primero estructural, el cual se centra en las condiciones del ambiente de trabajo (variedad, autonomía, carga de trabajo, soporte de la organización y posición dentro de la empresa) que se traducen en la satisfacción laboral y el segundo, el psicológico que es la interpretación mental de cada individuo a los cambios estructurales del ambiente de trabajo (valores, conductas, competencias, la autodeterminación y el impacto). (Silva, & Loreto Martínez, 2004).

Por consiguiente, el proceso de empoderamiento a nivel organizacional implica el fortalecimiento de la compañía como un todo para lograr sus objetivos y metas; lo que significa, generar procesos de liderazgo compartido, procesos de capacitación al personal en función de los objetivos de la organización, procesos de toma de decisiones y compartir la información a nivel general con todos los empleados para aprovechar al máximo el capital humano; de igual forma, crear confianza en toda la

organización, ayudar a las personas a ser más responsables y a su vez estimularlos para actuar como si fueran dueños de la compañía; por tanto, el empoderamiento debe darse de abajo hacia arriba, es más un proceso individual que colectivo, centrado en la ejecución y responsabilidad individual más que en la cooperación de relaciones de poder. (Silva, & Loreto Martínez, 2004).

MOTIVACIÓN

La motivación está relacionada con aptitudes y actitudes individuales; la labor de la organización es explotarla de manera positiva para que el trabajador se sienta a gusto y desarrolle sus competencias y habilidades de la mejor forma. Un empleado motivado es una persona dispuesta, con sentido de pertenencia, es aquel que considera su labor como parte de su vida cotidiana, como satisfactoria y no como una obligación o porque le toca hacerlo.

Para ello es fundamental no sólo reconocerle al trabajador el valor de su desempeño, sino también proponerle retos que lo motiven a explorar sus habilidades, desde luego aquí tiene un alto grado de importancia el ambiente laboral en el que se desenvuelve la persona. La motivación en el trabajador es una de las principales herramientas para mejorar el rendimiento, creatividad e innovación y contribuye a disminuir los riesgos que se puedan presentar en el desarrollo diario de su labor. (Blanchard & Bowles, 2006). En consecuencia, es importante hacerle sentir a cada funcionario que su actividad es importante sin tener en cuenta lo sencilla que pueda parecer; además que hace parte de una cadena de procesos que le apuntan a lograr

los objetivos corporativos y que no sólo va en pro de la institución sino del crecimiento personal y profesional del trabajador.

Los gerentes y jefes de departamento deben delegar responsabilidades en sus subalternos, lo cual hace que el trabajador se sienta importante y dueño del proceso, a fin de que explore toda su creatividad, innovación, compromiso y su grado de responsabilidad para lograr resultados óptimos; de esta forma, se va a sentir satisfecho con la labor realizada y consigo mismo. Al respecto, el empleador como reconocimiento a la excelente labor, en primera instancia proporcionará un reconocimiento de tipo económico, que se verá reflejado en el salario del trabajador y como segunda instancia, se exaltarán los logros representativos que los trabajadores muestren en el proceso.

AUTONOMÍA

La autonomía significa gobernarse a sí mismo; como valor, le permite a la persona desarrollarse sin limitación alguna, libremente, pero con responsabilidad; de igual forma podríamos decir que, la autonomía es un procedimiento de educación social que tiende, como todos los demás a enseñar a los individuos a salir de su egocentrismo para colaborar entre sí y someterse a las reglas comunes (Piaget, 1968). El tema de la responsabilidad gira en torno a las consecuencias de la acción ejercida de acuerdo a la elección autónoma que se tome, y vale la pena anotar que cuanto más tenga la persona conocimiento de sí mismo y de las reglas sociales y circunstancias que lo rodean, mejor y más acertada será su elección.

En la actualidad y en las sociedades del mundo occidental, la autonomía de las personas debe ser entendida como un valor, y al mismo tiempo como una capacidad que va desarrollando el individuo en función de sus propias experiencias y que es susceptible de ser modificada por el mismo sujeto; por consiguiente, la autonomía contribuye a desarrollar la personalidad y el espíritu de solidaridad, siendo éste un ejercicio de plena libertad. (Silva Beltrán & Morales Hernández, 2011).

RELACIÓN CONTROL INTERNO Y AUTOCONTROL

Una nación permanece fuerte mientras se ocupa de sus problemas reales, y comienza su decadencia cuando puede ocuparse de los detalles accesorios.

Arnold J. Toynbee

Teniendo en cuenta que el sistema de control interno permite medir resultados, es importante calcular el costo-beneficio y en particular el costo de cada componente del SCI debe contrastarse con el beneficio que genera, los riesgos que minimiza y el impacto que tiene en el cumplimiento de las metas institucionales, puesto que el reto es encontrar el justo balance en el diseño del sistema ya que un excesivo control puede ser costoso y no alcanzar los resultados esperados. Además, las regulaciones innecesarias limitan la iniciativa y grado de innovación de los funcionarios, ya que es claro que el gerente de la entidad, con ayuda de los colaboradores, es quién está llamado a definir y poner en marcha, dentro de los parámetros de orden legal, el sistema de control interno que mejor se ajuste a la misión y naturaleza de la compañía. (Presidencia de la República, 1994)

Así, concebido el sentido del control interno que no es para vigilar, como comúnmente lo perciben los trabajadores, sino para ayudar efectivamente a que se realicen bien las labores y para permitir que cada uno de los colaboradores participe en la tarea del control y que ésta sea útil. También es importante destacar, que la compañía debe conocer qué motiva al empleado para auto controlarse, cómo se le ayuda a lograrlo a través de políticas y prácticas institucionales y cómo se propicia que el trabajo que realiza cada empleado contribuya al autocontrol de su compañero de trabajo.

Para lograr un ambiente de autocontrol es importante que las personas tengan una conciencia de mejoramiento y cambio y por supuesto una profunda motivación y compromiso; por tanto mientras menos supervisión directa tenga el empleado más autonomía poseerá para realizar su labor y al mismo tiempo estará más motivado, y cuando una persona se encuentra motivada, desarrolla mejor su labor; entonces, implantar el autocontrol no sólo permite el logro de los objetivos corporativos y el desarrollo general de la compañía, sino también el crecimiento personal de los colaboradores, lo cual crea un mejor clima organizacional y un sentido de pertenencia con la compañía más alto.

Es importante resaltar que el darles confianza a los trabajadores, crea un cambio de actitud en ellos y así se crean lazos más altos entre los intereses de la organización y los intereses de los trabajadores, es decir, aumenta su sentido de pertenencia dentro de la entidad porque se sienten parte del proceso y tienen el control sobre él; por lo tanto a la hora de desarrollar su trabajo lo van a ejercer con más responsabilidad.

De igual forma, al empleado se le debe dar a conocer que se espera de él para que ejecute a cabalidad sus funciones, cuando éste conoce el papel que juega en la organización, tiende a realizar su labor con sentido de pertenencia y si se presentan desviaciones en el proceso él mismo podrá tomar las medidas correctivas sin esperar que el jefe le esté haciendo las observaciones o en su defecto le imponga lo que debe hacer. Por otro lado, también es importante que aparte del conocimiento que tiene el empleado de su cargo, tenga el conocimiento de la organización y cómo puede afectar el mercado con relación a su labor, todo esto con el fin de que esté mejorando cada vez más en su quehacer cotidiano y esté logrando un mayor crecimiento personal.

Como se pudo evidenciar el control interno en las organizaciones es pieza clave para el cumplimiento de metas, estrategias y objetivos organizacionales, éste debe ser un sistema armónico en el cual se integre el sistema de planeación, las normas, los métodos y procedimientos utilizados para el desarrollo de las funciones de manera eficiente y eficaz y de acuerdo con las normas, pues aquí lo que verdaderamente importa es el logro de las metas institucionales y no el cumplimiento aislado de los compromisos de cada uno de los departamentos y/o áreas.

Por otro lado, los conceptos de eficiencia y eficacia se deben incorporar al ejercicio del control, puesto que se asocian a la protección de los bienes y recursos de la organización y al manejo confiable de la información; por este motivo en la medida en que el control interno alcance el

objetivo propuesto, se estará desarrollando de manera tal que se consigan los beneficios que se proyectaron en la entidad.

Así mismo, el autocontrol es inherente a todos los procesos de la organización, ya que hace parte de cada uno de los empleados en el desarrollo de su labor y responde a necesidades inmediatas que garantiza el resultado óptimo de los objetivos propuestos; por tanto, para generar un buen ambiente de autocontrol debe proveerse al trabajador de un buen ambiente organizacional y de programas destinados a garantizar la motivación y a generar un mayor compromiso con la institución.

De la misma forma, el trabajador desde su esencia ética debe apropiarse de su rol y hacer las cosas de acuerdo a las capacidades que posea, por lo tanto, el límite es la persona y no el rol, en éste orden de ideas es la persona quien decide lo que hace y como lo hace. De acuerdo a lo anterior, vemos que si se aplica un adecuado autocontrol tanto a nivel personal como institucional, contribuye al fortalecimiento del sistema de control interno para que éste se articule mejorando la efectividad en los procesos, la toma de decisiones y optimizando los resultados de acuerdo a los objetivos propuestos.

Son muchas las teorías con las cuales está ligado el autocontrol, desde luego el objetivo no es mostrar su relación con ellas, sino mostrar que cuando se presentan con otras filosofías el trabajo es más efectivo, por esto es necesario que exista una cultura de cambio en la organización y que se esté dispuesto a los cambios que se puedan presentar y aquí lo más importante es que debe ser aplicada y visible tanto para la compañía como

para el empleado para que funcione de manera efectiva y para que exista un convencimiento de lo productivo y de los costos que puede reducirse en el concepto de control interno.

Para concluir, debe quedar claro que el sistema de control interno no proporciona seguridad absoluta a las organizaciones, es un medio para un fin y quienes lo ejecutan son personas que son susceptibles de cometer errores y al mismo tiempo, de buscar salidas que mejoren cada vez los procesos; por ello el autocontrol juega un papel definitivo con el control interno, ya que es el empleado desde su formación ética quien vela porque los procesos desde el comienzo se ejecuten bien, tratando de minimizar las inconsistencias que se puedan presentar, sin esperar siempre a que el jefe le esté diciendo lo que debe hacer o corregir; de igual forma el control interno debe ser flexible y de acompañamiento, no utilizarlo como camisa de fuerza en las organizaciones, ya que esto no deja pensar a las personas y los limita en todo sentido en el desarrollo de su labor; la compañía debe brindarle al colaborador, un alto grado de confianza para que alimente su espíritu y se comprometa cada vez con la compañía.

REFERENCIAS

Blanchard, K. & Bowles, S. (2006). *A la carga (Gung Ho) Cómo aprovechar al máximo el potencial de las personas*. Recuperado de: <http://datospyemes.com/nuevo/uploads/beae43a5-9629-54c6.pdf>

Blanco, Y. (2012). *Auditoría integral normas y procedimientos*. Bogotá, D.C., Ecoe Ediciones.

Congreso de Colombia (1993). *Ley 87 Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C., Colombia.

Cortina, A. (2000). *Ética Mínima, Introducción a la filosofía práctica*. Madrid, Editorial Tecnos. Recuperado de: http://aleph0.info/cursos/ces/bib/Cortina,_Adela-Etica_minima.pdf

Charry, J. (1997) *Gerencia del Control interno, en entidades y organismos del Estado*. Medellín: Biblioteca Jurídica Dike.

Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (2006), Manual de implementación, Modelo estándar de control interno para el Estado Colombiano MECI 1000:2005. Bogotá D.C., Colombia.

Granda, R. (2006). *Control interno sector público – privado*. Bogotá, D.C.: Grupo Editorial Nueva Legislación Ltda.

Mantilla, S. & Cante, S. (2005). *Auditoria del control interno*. Bogotá D.C.: Ecoe Ediciones.

Perdomo Moreno, Abraham (2000). *Control Interno, fundamentos de control interno*. México: Editorial Thomson.

Piaget, Jean (1968). La autonomía como finalidad de la educación. Recuperado de: <http://zipaquira-cundinamarca.gov.co/apc-aa-files/33383564656335333966393533336464/Autonomia.pdf>

Presidencia de la República (1994). *Guías para el fortalecimiento de las unidades de control interno de las entidades gubernamentales en los aspectos de informática y telemática*. Bogotá D.C, Colombia.

Rojas, J. Escudero, J. Castañeda, J. Rodríguez, J. Juliao, C. Manrique, J. (2012). Filosofía, ética y sociedad. *La cuestión ética en el quehacer praxeológico*. Bogotá D.C. Editorial Naranjo Comunicación Gráfica S.A.S.

Silva Beltrán, Elvia Enriqueta & Morales Hernández, Ignacio (2011) Autonomía y Trabajo Colaborativo. Recuperado de: <http://www.cite2011.com/Comunicaciones/Escuela/152.pdf>

Silva, Carmen & Loreto Martínez, María (2004). Empoderamiento: *Proceso, nivel y contexto*. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/967/Resumenes/96713203Resumen1.pdf>