

**EL CONTROL INTERNO Y LOS ENTES DE CONTROL: UNA HERRAMIENTA DE  
CONTROL SOCIAL**



**MARIA JAIDY ZARATE VALERO**  
Código 2501105

**DAVID MENDOZA BELTRAN**  
Asesor

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**  
**DIRECCION DE POSGRADOS**  
**ESPECIALIZACION EN CONTROL INTERNO**

Bogotá, D. C.

2019

## Resumen

La presente investigación se centra en el valor de la capacitación para la gestión administrativa moderna y aporta a la comprensión de cuán importantes son los sistemas de control interno en las organizaciones y los entes de control de manera que tanto la capacitación como el sistema de control, se constituyen en factores clave para lograr el objetivo de utilizar de forma eficiente y eficaz los recursos disminuyendo las pérdidas por diversas causas como desvíos, despilfarros, fraudes, entre otros actos ilícitos que se pueden cometer por una inadecuada gestión. Si en todas las empresas, el personal encargado de las funciones propias del control interno, recibe la capacitación apropiada se obtendrá al interior de los entes de control una efectivo herramienta de control social.

Independiente que una entidad sea pública o privada, es a través de un acertado programa de capacitación dirigido a sus funcionarios que se puede alcanzar la colaboración e interacción entre los órganos de control interno y externo para lograr eficaces procesos de selección y reclutamiento del personal encargado de ejercer las funciones propias de ese factor respecto de cada actividad realizada para que en la realidad se enfoque a administrar y controlar el riesgo que implican las operaciones y la filosofía que en la actualidad, en diferentes contextos sociales y políticos, favorecen prácticas poco legales cuyos resultados rayan en la inmoralidad y que, en consecuencia, requieren acertadas estrategias de prevención para detectarlas, detenerlas y, eventualmente, erradicarlas.

**Palabras clave:** Control interno, capacitación, control social

## **Abstract**

The present research focuses on the value of training for modern administrative management and contributes to the understanding of how important are the internal control systems in organizations and control entities so that both the training and the control system, they are key factors in achieving the objective of efficiently and effectively using resources, reducing losses due to various causes such as detours, waste, fraud, among other illegal acts that can be committed due to inadequate management. If in all the companies, the personnel in charge of the internal control functions receive the appropriate training, an effective tool of social control will be obtained within the control entities.

Regardless of whether an entity is public or private, it is through a successful training program aimed at its employees that collaboration and interaction between the internal and external control bodies can be achieved in order to achieve effective selection and recruitment processes for personnel in charge of exercise the functions of that factor with respect to each activity carried out so that in reality it focuses on managing and controlling the risk implied by operations and philosophy that currently, in different social and political contexts, favor non-legal practices whose results They border on immorality and, consequently, require sound prevention strategies to detect them, stop them and, eventually, eradicate them.

**Keywords:** Internal control, training, social control

## **Introducción**

El presente ensayo de investigación se elabora para establecer una relación directa con la línea de investigación Estudio contemporáneo en gestión y organización y en particular desde la sub línea denominada Responsabilidad social y desarrollo humano.

El control interno debe ser un instrumento de gestión que proporcione la seguridad razonable para el cumplimiento de los objetivos establecidos por una organización a través de métodos debidamente clasificados y coordinados, así como de medidas enfocadas a proteger los recursos y procurar la exactitud y confiabilidad de la información contable, pero también para apoyar la eficiencia de las operaciones y el cumplimiento de los planes con base en la adecuada ejecución de los procedimientos y la regulación establecidos (Chiavenato, 1996 ).

Independiente que una entidad sea pública o privada, es a través de un acertado programa de capacitación dirigido a sus funcionarios que se puede alcanzar la colaboración e interacción entre los órganos de control interno y externo para lograr eficaces procesos de selección y reclutamiento del personal encargado de ejercer las funciones propias de ese factor respecto de cada actividad realizada para que en la realidad se enfoque a administrar y controlar el riesgo que implican las operaciones y la filosofía que en la actualidad, en diferentes contextos sociales y políticos, favorecen prácticas poco legales cuyos resultados rayan en la inmoralidad y que, en consecuencia, requieren acertadas estrategias de prevención para detectarlas, detenerlas y, eventualmente, erradicarlas.

Ahora bien, se sabe que los órganos de control interno tienen la obligación de velar o revisar que cada entidad desarrolle sus actividades dando cumplimiento a lo previsto en el objeto social; que la contabilidad se lleve de forma regular; también que se haga de conformidad con las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF, en adelante se utiliza esta sigla), y que

los informes y demás reportes revelen de forma veraz la situación real de la organización a todo nivel. Ocasionalmente las acciones de auditoria y revisoría fiscal no siempre hacen parte de la administración de una empresa dado que su finalidad es emitir juicios con la mayor objetividad posible, aconsejando también acerca de las mejores prácticas corporativas para que los riesgos de la compañía se gestionen en forma apropiada.

En Colombia y diferentes países del mundo, día a día toman fuerza diferentes actividades encaminadas a ejercer la inmoralidad y la corrupción en muchas organizaciones y entidades tanto públicas como privadas, a pesar de los esfuerzos conjuntos para garantizar su transparencia. Un elemento que puede hacer parte integral del control social es la prevención que se puede ejercer por medio de adecuadas acciones de capacitación al personal encargado del mencionado control, pero que al parecer no reciben suficiente atención desde los diseños institucionales, ocasionando que los esquemas de control existentes parezcan débiles y en consecuencia ofrezcan espacios propicios para gestionar acciones y actividades destinadas a promover la inmoralidad.

Como ejemplo se puede citar el caso de las contralorías regionales, cuya misión principal es controlar el manejo eficiente y pulcro de los recursos de los entes territoriales, una misión que puede derivar en alto riesgo de inmoralidad por parte de sus vigilados (Ungar, 2018), un asunto preocupante, en especial cuando el país intenta realizar cambios de forma y fondo por medio de la creación de nuevas instituciones encargadas de ejecutar programas orientados a forjar y mantener la paz.

Otro ejemplo lo puede constituir la recién creada jurisdicción especial para la paz (en adelante se utilizará la sigla JEP), cuya creación es resultado del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera. La JEP, como mecanismo de justicia transicional, tiene la tarea de investigar, esclarecer, juzgar y sancionar los más graves

crímenes ocurridos en Colombia durante más de 50 años de conflicto armado, y hasta el 1 de diciembre de 2016.

Las acciones humanas orientadas a transgredir las normas legales y los principios éticos son hechos que pueden darse en cualquier contexto; entidades públicas o privadas, con ánimo de lucro o sin él y en sentido tanto operativo como político, administrativo o social; habiéndose generado un fuerte interés de la comunidad por combatir la ilegalidad dado su fuerte y negativo efecto sobre el progreso y el desarrollo económico de la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, el presente ensayo tiene como finalidad evaluar la forma como a partir de los planes de capacitación dirigidos al personal responsable del control interno se pueden desarrollar herramientas efectivas para combatir la inmoralidad; analizando su utilidad y las oportunidades que ofrecen en la prevención del flagelo conocido como corrupción.

Elaborar un conjunto de recursos que, al incluirse en un plan de capacitación, faculten a los funcionarios que ejercen las actividades propias del control interno, permita prevenir y de ser posible erradicar las conductas inmorales que se derivan de los actos denominados comúnmente "corruptos" que azotan a todo tipo de organizaciones en el país y el mundo representa una oportunidad para instaurar una cultura de la transparencia y la coherente ejecución de las funciones de tan importante factor de la producción como es el control interno, no solo en las áreas contables sino a todos los niveles de las organizaciones y con independencia de su objeto social.

Con base en lo anterior resulta de gran relevancia formular un plan de capacitación orientado a permitir que las actividades de control interno estén en manos de personal, además de idóneo, fortalecido en la práctica de la honestidad para que las empresas puedan tomar mejores

decisiones que las beneficien a la par que haya más vigilancia y mejor gestión de cada una de las operaciones que le dan sentido a su labor.

Otra razón para adelantar la presente propuesta radica en reconocer que el recurso más importante en cualquier organización lo constituye su gente, por lo cual es de particular importancia establecer el tipo de influencia que tiene la conducta y rendimiento de los individuos sobre la calidad y optimización de los productos o servicios que se brindan. Un personal motivado consciente del valor de trabajar en equipo es fundamental para alcanzar los logros propuestos por cualquier entidad y además estos aspectos, se configuran como fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, aspectos esenciales de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos.

La esencia de un adecuado proceso de capacitación está en la posibilidad que ofrece para que cada funcionario trabaje con confianza, respeto y consideración, creando a la vez un ambiente laboral saludable, porque la capacitación tiene el potencial suficiente para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dando como resultado que se optimicen las labores a partir de la decisión de realizarla con veracidad, honestidad y actitud moral.

La modernización, la globalización de la economía y la competencia en el entorno organizacional, han contribuido a generar la necesidad de diseñar, aprobar e implementar diversos procedimientos de control interno cuyo objetivo sea asegurar en lo posible la conducción ordenada de las empresas en consecuencia una de las pocas formas de enfrentar y sobrevivir al nuevo entorno empresarial es adquiriendo una visión del futuro, donde las organizaciones puedan

demostrar su capacidad de respuesta y adaptabilidad a los cambios, razón por la cual es indispensable que las empresas sean competitivas a partir de su capacidad para demostrar que son flexibles en la producción y la rapidez para comercializar sus productos y servicios.

De lo expuesto se deducen algunos principios fundamentales del control interno, a saber. La necesidad de dividir el trabajo; la fijación de responsabilidades tanto individuales como corporativas, y, más allá de ello, el compromiso que precisa asumir cada persona frente a las funciones de su cargo y a las derivadas del mismo.

Los sistemas de control interno con robusto manejo de riesgos y funciones de auditoría independiente, tienden a generar muchas ventajas, que constituyen elementos imprescindibles en el combate a la inmoralidad entre las que se pueden mencionar:

- Aseguran el cumplimiento del orden normativo
- Favorecen la rendición de cuentas y la transparencia
- Ayudan a generar una cultura de integridad en el servicio público

Especificando: cada uno de los elementos mencionados tiene particularidades. La división del trabajo es un principio que permite separar las funciones en unidades operativas de actividades de custodia y control, y de éstas entre sí; es decir: al subdividir el trabajo se impide que una sola persona tenga el control completo de la operación o que una operación empiece y termine en la persona o departamento que la inició. Cuando el trabajo de una persona es verificado por otra, que labora en forma independiente y a la vez verifica la operación realizada se pueden detectar errores o irregularidades. Para lograr este objetivo es preciso que las personas que realizan las operaciones, no tengan acceso a los registros relacionados con esas mismas operaciones.



Derivado de lo anterior es indispensable aclarar que el acto de diseñar un plan de capacitación para el personal de control interno enfocado a la prevención de actos ilegales o dirigido a combatir la inmoralidad, es un tema que para las empresas permite la realización de operaciones ejemplares que puedan ser imitadas por otras ciudades y entes tanto públicos como privados, convirtiéndose en una forma de servicio cuyo valor agregado sea la oportunidad de comprender que una gestión de control conlleva en su misma esencia la honestidad en el acceso a la información para que se haga de ella un mejor trámite, manejo y administración.

### **Problema**

La Constitución Política de Colombia, fue diseñada para favorecer la democracia, como sistema político que da voz a todas y a todos, adicionalmente con la división de poderes se busca crear un sistema de contrapesos entre el Legislativo, el Ejecutivo y el Judicial para que la existencia de entes de vigilancia apoye la operación del control interno como mecanismo destinado a garantizar que los recursos públicos se administren en forma eficiente, eficaz, oportuna y segura, también para prevenir desvíos o actos contrarios a la integridad, es decir, es una herramienta indispensable para evitar el despilfarro e impedir cualquier acto corruptos o inmoral.

Informes recientes indican que los tipos de corrupción más frecuentes en Colombia por el número de sanciones son el soborno, la apropiación de bienes públicos, la extorsión y el nepotismo. Entre 2009 y 2016 hubo en total 3.966 casos de corrupción registrados en el sistema penal oral acusatorio y 326 sanciones disciplinarias relacionadas con corrupción (Contraloría Nacional de la República, 2017). La frecuencia de actos ilícitos en el país puede obedecer a causas asociadas con la debilidad de los sistemas de planeación y control; pero también a la alta discrecionalidad en las decisiones de los funcionarios públicos; al monopolio en la prestación de

servicios por parte del Estado y a la falta de transparencia en la información y los procedimientos. También podría pensarse que se debe a la existencia de sanciones débiles, los bajos salarios públicos, una burocracia que favorece el clientelismo, eventos que pueden incentivar esas conductas.

Si bien el control interno tiene el irrenunciable compromiso de fortalecer la estructura y capacidades de las organizaciones, es muy importante considerar los procesos de capacitación del personal responsable de su gestión especialmente en los entes a cargo del control interno en el país; pues de su buen desempeño depende la consecución pronta y efectiva de los objetivos institucionales, por tanto, el problema a responder con el presente ensayo puede formularse en los siguientes términos: **¿Un plan de capacitación dirigido al personal responsable del control interno en los entes respectivos, debe orientarse a servir como herramienta de control social?**

## **Objetivo general**

Formular un plan de capacitación, dirigido al personal de control interno que trabaja en los entes respectivos orientado a servir como herramienta de control social.

## **Objetivos específicos**

1. Describir los elementos más relevantes que deben incluirse en un plan de capacitación para el personal a cargo del control interno en las organizaciones.
2. Exponer las formas o manifestaciones más comunes que adopta la inmoralidad en Colombia.
3. Identificar las acciones concretas que puede generar un ente de control para impedir la inmoralidad.

## Marco Teórico

Hasta la década de los años 1970, hallar una definición comúnmente aceptada para el término *control interno* resultaba difícil debido a la diversidad de conceptos enunciados por diversos autores y a causa de gran variedad de factores que propiciaron el debate entre las distintas instituciones responsables del tema.

En la actualidad el control interno puede conceptualizarse como un proceso efectuado por el Consejo de Administración, la Dirección y todo el personal de una entidad, diseñado con el objetivo de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los objetivos organizacionales dentro de las siguientes categorías:

- a) Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- b) Fiabilidad de la información financiera.
- c) Cumplimiento de las leyes y normas correspondientes (Miranda, Torras, & Gonzalez, 1992)

En este contexto se pueden identificar algunos elementos claves que deben ser considerados fundamentales para que se realice un coherente proceso de selección e inducción del personal destinado a hacerse responsable de ejercer el control interno:

1. El control interno está integrado por un conjunto de acciones estructuradas y coordinadas con fines precisos, dichas acciones, deben ser incorporadas a todos los procedimientos e integradas a la gestión de cada entidad y además deben hacer parte inseparable de su actividad.
2. Cada proceso de control interno es realizado por individuos y compete a todo el personal de la organización por lo cual no puede ser privativo de la dirección. Por eso todos aquellos que integran la organización deben conocer cómo evaluar los riesgos, aplicar

controles y deben estar en condiciones de responder adecuadamente a las diversas situaciones que se puedan presentar.

3. Por riguroso que sea, el control interno sólo puede aportar un grado razonable de seguridad frente al alcance de los objetivos previstos, es poco posible que los controles eviten todos los problemas y cubran todos los riesgos, por lo que es muy importante que todos al interior de la organización conozcan sus alcances y limitaciones. Es en estos cargos, precisamente, donde la información es poder.
4. El adecuado ejercicio del control interno aporta al logro de los objetivos institucionales en los ámbitos asociados con: eficiencia y eficacia de las operaciones; confiabilidad de la información financiera y contable; y cumplimiento de la normatividad.

Con base en lo anterior es posible afirmar que el valor de la capacitación, cuando se realizan procesos de inducción o de selección de candidatos para la gestión de control interno, resultan fundamentales siempre que se orienten a la creación de estrategias destinadas al surgimiento de instrumentos que proporcionen el adecuado nivel de seguridad para el cumplimiento de los objetivos de cada entidad u organización y es por ello que se recomienda el diseño de un plan de acción, unos métodos debidamente clasificados y coordinados o unas medidas diseñadas que se enfoquen a proteger los recursos, propender por la exactitud y confiabilidad de la información, todos, aplicables al proceso de capacitación del personal, tanto que ingresa como que trabaje en las áreas de control interno.

La garantía de éxito de esta tarea radica en lograr que las acciones ejecutivas además de facilitar el apoyo y medición de la eficiencia de las operaciones y el cumplimiento de los planes, estimule la observancia de las normas, los procedimientos y las regulaciones establecidas

necesarias para evitar que surjan nuevos intereses orientados a la práctica y consecuente progreso de acciones corruptas.

La existencia de estructuras precisas de control interno no sólo conlleva una responsabilidad que deben asumir todos los integrantes de la entidad, sino que además se trata de una gestión cuyo mayor interés se orienta a disponer, conocer y aplicar una metodología común, con visión integradora y dinámica que permita satisfacer las demandas de todos los sectores involucrados, para mejorar la calidad de la información financiera, cultural, económica y social de la organización concentrándose en el manejo corporativo y en las normas éticas, como consecuencia, en los procesos de capacitación, ya sea durante la inducción o durante el ejercicio profesional, se precisa la existencia de tareas, acciones y programas orientados a prevenir, evitar, impedir o, si se quiere, erradicar las prácticas legalmente reconocidas como inadecuadas.

La autoridad institucional no sólo es responsable de establecer una adecuada y eficiente estructura de control, también puede y debe establecer el conjunto de normas generales y específicas a cumplir con énfasis en los valores de la organización por lo cual, al menos, debe considerar cinco componentes normativos del control interno: ambiente de control, evaluación de riesgos, actividades de control, información y comunicación; supervisión o monitoreo, desinados a enfatizar en la necesidad de realizar procesos integrados de las operaciones en lugar de generar cargas de mecanismos burocráticos impuestos desde el exterior.

En consecuencia, la capacitación debe enfocarse a reconocer que el protagonismo no está centrado en unas pocas personas, sino en que cada integrante de la entidad tiene responsabilidad en el proceso y límites de autoridad para ejercerla, así que dada la importancia de los valores éticos organizacionales la gestión de control se convierte en una herramienta inherente al ejercicio de la gestión y de las funciones directivas.

El ambiente o entorno de control constituye el andamiaje para el desarrollo de las acciones y refleja la actitud asumida por la alta dirección en relación con la importancia del control interno y su incidencia sobre las actividades de la entidad y resultados, por lo que debe tener presente todas las disposiciones, políticas y regulaciones que se consideren necesarias para su implantación y desarrollo exitoso.

Por su parte la evaluación de riesgos implica que el control interno ha sido pensado esencialmente para limitar todo tipo de riesgo que afecta las actividades de las entidades. A través de la investigación y análisis de los riesgos relevantes y el punto hasta el cual el control vigente los neutraliza, se evalúa la vulnerabilidad del sistema. Para ello debe adquirirse un conocimiento práctico de la entidad y sus componentes de manera de identificar los puntos débiles, enfocando los riesgos de la organización (internos y externos) como de la actividad, los cuales fundamentalmente se conocen, comprenden y asimilan por medio de una acertada capacitación.

A su vez las actividades de control resultan ser procedimientos que ayudan a asegurarse que las políticas de la dirección se llevan a cabo, y deben estar relacionadas con los riesgos que ha definido y asume la dirección. Estas actividades se ejecutan en todos los niveles de la organización y en cada una de las etapas de la gestión, partiendo de la elaboración de un mapa de riesgos según lo expresado en el párrafo anterior; porque conociendo los riesgos, se disponen los controles destinados a evitarlos, minimizarlos y procurar erradicarlos.

En muchos casos, las actividades de control pensadas para un objetivo suelen ayudar también a otros; los operacionales pueden contribuir a los relacionados con la confiabilidad de la información, éstas al cumplimiento normativo, y así sucesivamente.

Respecto de la información y la comunicación lo más relevante es que pueda ser captada, procesada y transmitida de tal modo que llegue oportunamente a todos los sectores permitiendo

asumir las responsabilidades individuales. La comunicación es inherente a los sistemas de información. Las personas deben conocer en tiempo real las cuestiones relativas a su responsabilidad de gestión y control. Cada función debe especificarse con claridad, entendiendo como tal las cuestiones relativas a la responsabilidad de los individuos dentro del Sistema de Control Interno.

Acercas de la supervisión o monitoreo debe establecerse el proceso que evalúa la calidad del control interno en el tiempo para determinar si éste está operando en la forma esperada y si es necesario hacer modificaciones porque las actividades de monitoreo permanente incluyen supervisión constante provenientes directamente de las diferentes estructuras de dirección. Esta labor es indispensable porque expone la situación en que se encuentra la entidad y a la vez aporta posibles soluciones a partir de la no correspondencia con su desempeño. Otras evaluaciones separadas son actividades de monitoreo que se realizan en forma no rutinaria, como las auditorías periódicas efectuadas por los auditores internos.

De acuerdo con el avance de las técnicas de control y las diferentes ciencias administrativas es importante comprender la relevancia de un nuevo enfoque del control interno el cual constituye actualmente una referencia internacional obligada, a su vez los nuevos conceptos que de él se derivan representan la visión moderna y el marco conceptual actual del control interno que se corresponde con la filosofía de organización de las entidades y apoya la consecución de los objetivos empresariales, mejora la calidad de la información financiera y favorece el cumplimiento de las regulaciones y normas aplicables (Wood, 2007).

Además, desde la adecuada capacitación, implica una nueva concepción del control interno, pues involucra al sujeto económico en cada nivel de la entidad con un alto grado de



motivación, a diferencia de las tradicionales prácticas que lo perciben como un elemento añadido, o como una carga impuesta por los órganos reguladores o burócratas.

Estos detalles constituyen, por tanto, elementos muy importantes para el éxito de las organizaciones. Sin embargo, muchos de estos detalles en el pasado tenían escasa normatividad en Colombia y tampoco había una definición común acorde con el nuevo enfoque internacional que respondiera a las exigencias actuales de la economía nacional, a la descentralización y al control oportuno y eficaz de los recursos en los diferentes niveles de dirección.

Con base en lo expuesto y gracias a la preocupación incesante del Estado por estos temas y a los problemas relacionados con las indisciplinas, ilegalidades y manifestaciones de corrupción han surgido nuevas disposiciones legales relacionadas con el control interno y en particular aumentan los esfuerzos porque se realicen prácticas enfocadas a impedir la inmoralidad reinante en tantos entornos.

Entre los temas de capacitación que requieren prioridad es preciso mencionar la fijación de responsabilidades, un principio basado en que los procedimientos inherentes al control de las operaciones económicas, así como la elaboración de los documentos pertinentes, deben permitir determinar, siempre, la responsabilidad primaria sobre todas las anotaciones y operaciones llevadas a cabo, es decir, al planear las funciones de cada área se puede precisar las consecuentes responsabilidades de los integrantes de una unidad organizativa, explicando el cómo hay que hacer y quién debe hacerlo, sin duda debe aclararse también que ocasionalmente, la autoridad puede ser delegada pero no sucede lo mismo con la responsabilidad.

En relación a los cargos y descargos, aspecto muy relacionado con la fijación de responsabilidad, se facilita su aplicación porque cuando se produce una entrega (descargo), existe una contrapartida o recepción (cargo), si bien al momento en que la operación se formaliza

documentalmente, la persona que recibe firma el documento asumiendo la custodia de los medios recibidos. El objetivo de este principio es extender el control para lograr que se contabilicen y registren los cargos de todo lo que entra y los descargos de todo lo que sale.

Por tanto, toda anotación que no obedezca a las normales de una cuenta, debe ser investigada en detalle, así mismo debe ser analizada cualquier anotación que no esté acorde con los procedimientos de contabilidad generalmente aceptados o los establecidos internamente en la entidad.

### **El control interno y los entes de control: una herramienta de control social**

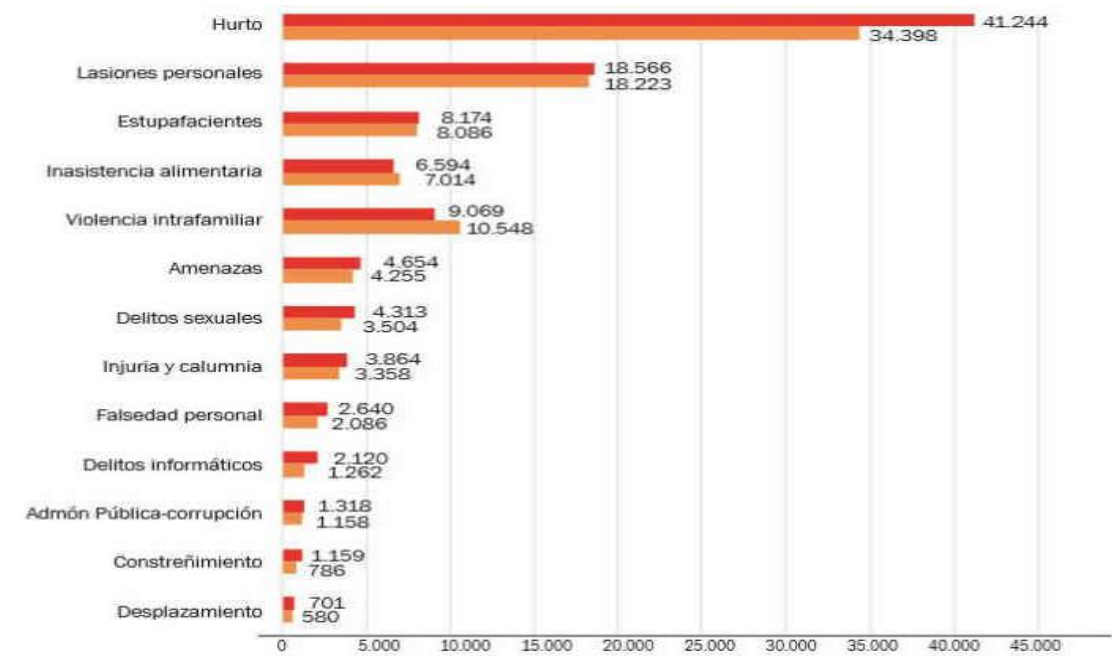
Las personas encargadas de efectuar control interno en los entes correspondientes, aparte de trabajar con base en los estándares internacionales deben tener conocimiento de la administración de riesgos así como de los conceptos y elementos necesarios para identificar los espacios susceptibles a la corrupción y es por ello que han de trabajarse en conjunto todos los procesos, mecanismos y elementos organizados o relacionados que interactúan entre sí, y que se aplican de manera específica por una institución a nivel de planeación, organización, ejecución, dirección, información y seguimiento a sus procesos de gestión.

De acuerdo con el Índice de Transparencia 2015, “la corrupción sigue siendo generalizada en todo el mundo”. Más de dos tercios de los 168 países participantes en el estudio “obtuvieron una puntuación inferior a 50, en una escala de 0 (percepción de altos niveles de corrupción) a 100 (percepción de ínfimos niveles de corrupción”.



Fuente: (Transparencia internacional, 2019)

En este Índice, Colombia se situó en el puesto 83, con 37 puntos. Además, al analizar los resultados del índice de percepción de Colombia entre el 2005 y el 2015, se encuentra que este ha oscilado entre 30 y 40 puntos, correspondiendo el mayor puntaje al año 2005, el menor al año 2011 y en el 2015 fue de 37 (Universidad Externado de Colombia, 2018).



Estadística del delito en Colombia. Fuente: (Transparencia internacional, 2019)

Según datos de la organización Transparencia Internacional, entre el 1 de enero y el 7 de febrero de 2019, la Fiscalía General de la Nación ha recibido 134.874 denuncias por diversos tipos de delitos. Esto es, más de 3.500 diarias o 147 cada hora del día. Esto significa que, durante las primeras cinco semanas del año, las denuncias han crecido un 7,4 por ciento respecto al mismo periodo del año anterior.

La corrupción representa alrededor de 1,6 % del producto interno bruto (PIB) (unos nueve billones de pesos anuales), según la Procuraduría General de la Nación. Por su parte, el Departamento Nacional de Planeación calcula que entre 1991 y 1996 los costos directos de los sobornos fueron de \$ 742.000 millones anuales, correspondientes a 0,01 % del PIB. Cálculos de Transparencia Internacional estiman que el setenta por ciento del presupuesto estatal en Colombia se ejecuta mediante contratos. La Dirección de Regalías del Departamento Nacional de Planeación reportó en 2010 a los órganos de control 21.681 irregularidades en la ejecución de los recursos entre 2005 y 2010. Y según Maldonado, en 2009 se reportaron casos de funcionarios

corruptos en 750 entidades territoriales, con un detrimento de cuatro billones de pesos en regalías (Contraloría Nacional de la República, 2017).

En Colombia, particularmente, la corrupción entre 1991 y 2011 le costó al país más de \$189 billones, lo que equivale al 4% del PIB. Al menos el 30% de estos hechos de corrupción se generan en los trámites que día a día realizan los colombianos (Universidad Externado de Colombia, 2018).

La práctica del soborno parece tan arraigada en Colombia que según la Cuarta Encuesta Nacional Sobre Prácticas Contra el Soborno en Empresas Colombianas el 91% de los empresarios participantes consideran que secretamente se ofrecen dádivas para obtener contratos y, según la misma encuesta, los montos pueden alcanzar en promedio el 17.3% del valor del contrato, representando la cruda realidad que el 58% de los empresarios encuestados afirman que “si no se pagan sobornos se pierden negocios” (Universidad Externado de Colombia, 2018).

En entrevista realizada al con el contralor delegado para el sector social de la Contraloría General de la República, Dr. Julio Cesar Cárdenas (anexo 2), se evidencia la necesidad de establecer líneas de formación o programas de capacitación dirigidos tanto a la comunidad como a los funcionarios públicos para que haya una efectiva defensa de la moral y de los bienes comunes como recursos efectivo para defender al país de los actos indebidos, para combatir la ilegalidad y por ende para favorecer el control social.

Con base en lo expuesto es posible afirmar que hay una débil cultura de control en las entidades estatales, lo cual puede significar que no están comprometidas con el logro del cumplimiento de sus fines como parte del Estado, y deja entrever que los sistemas de control interno han sido implementados como un mero formalismo normativo, y no por la firme y auténtica intención de aportar bienestar a la sociedad.

Ética y educación son los dos factores clave para que la corrupción deje de anidarse en las estructuras de la sociedad. Actualmente este fenómeno se encuentra exacerbado en Colombia y en el continente americano. La percepción de indignación puede crecer y ese factor deteriora la ética en las bases sociales en dos sentidos: a) incentiva el arribismo y la búsqueda de dinero fácil; b) promueve una reacción social en contra.

Ese rechazo constituye un factor que ofrece una importante oportunidad para enfocarse en un proceso de capacitación orientado hacia el respeto a lo público, desde el cual se pueda alcanzar valores sociales como la transparencia, el respeto de la legalidad y la integridad.

Aunque el control interno es un proceso continuo, su eficacia se mide en relación a un momento dado según proporcione razonable seguridad de que las metas y objetivos establecidos por la dirección se van a lograr, cuando limita el riesgo de una posible desviación a un margen de error tolerable. Cuando se ejerce el control la exposición al riesgo disminuye, mayor y mejor control implican menor riesgo. Es también interesante mencionar que existen varios tipos de Capacitación

**Capacitación Inductiva:** Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

**Capacitación Preventiva:** Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva

tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

**Capacitación Correctiva:** Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normal mente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

**Capacitación para el Desarrollo de Carrera:** Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.

Para que un plan de capacitación al respecto sea eficaz debe satisfacer al menos cinco criterios esenciales:

- a) Apropiado: proporcional al riesgo probable,
- b) Operativo: instrumentarse mediante un método sencillo,
- c) Relevante: aplicado a actividades significativas,
- d) Permanente: funcionar bajo cualquier circunstancia, y
- e) Rentable: el costo no debe exceder el beneficio resultante.

El Plan de capacitación debe ser un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los colaboradores dentro de la organización porque deriva de un proceso

educativo con carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente del proceso de desarrollo de los gestores, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la empresa y por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la empresa para su normal desarrollo.

En tal sentido la capacitación constituye un factor muy importante para que el colaborador brinde sus mejores aportes en el ejercicio de las labores asignadas, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo de cada colaborador.

Entre los propósitos del plan de capacitación se deben considerar algunas necesidades como son.

- Elevar el nivel de rendimiento de los colaboradores y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la empresa.
- Mejorar la interacción entre los colaboradores y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la empresa en materia de personal, sobre la base del control interno.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral de trabajo.



- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo, y un ambiente seguro lleva a actitudes y comportamientos más estables.
- Mantener al colaborador al día con los avances tecnológicos, lo que alienta la iniciativa y la creatividad y ayuda a prevenir la obsolescencia de la fuerza de trabajo.
- Preparar al personal para la ejecución eficiente de sus responsabilidades al momento en que deban asumir sus cargos.
- Brindar oportunidades de desarrollo personal en los cargos actuales y para otros puestos para los que el colaborador puede ser considerado.
- Modificar actitudes para contribuir a crear un clima de trabajo satisfactorio, incrementar la motivación del trabajador y hacerlo más receptivo a la supervisión y acciones de gestión.

Ahora bien, entre las estrategias que se pueden emplear se encuentran: el desarrollo de trabajos prácticos a partir de las labores que se vienen realizando cotidianamente, la presentación de casos relacionados con el área de control interno; la realización de talleres que incluyan actividad práctica y lúdica, la metodología que se puede emplear debe ser tanto expositiva como participativa para generar un diálogo abierto que facilite conocer la percepción de todos los asistentes.

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad del control interno.

## Conclusiones y recomendaciones

Algunos de los elementos más importantes que debe incluir un plan de capacitación para el personal a cargo del control interno en las organizaciones encargadas de estas actividades en el país son: mejorar la interacción entre colaboradores para que se eleve el interés por asegurar la calidad en el servicio; mantener la salud física y mental, tanto para prevenir accidentes de trabajo como para alcanzar comportamientos más equilibrados; mantener al personal actualizado en avances tecnológicos, motivando su iniciativa y creatividad; y fomentar la cultura del cuidado por los bienes propios y del Estado.

Quedó de manifiesto que las formas más comunes que adopta la inmoralidad en Colombia son: el soborno, la apropiación de bienes públicos, la extorsión y el nepotismo.

Identificar las acciones concretas que puede generar un ente de control para impedir la inmoralidad permitió comprender que el Control Interno facilita a la dirección de cualquier entidad o negocio los elementos necesarios para la toma de decisiones, pues pone de manifiesto las debilidades de cada actividad y la tendencia hacia el futuro.

Es cierto que existen diferentes criterios de autores en la conceptualización del control interno como sistema, pero en todos es coincidente el criterio de que se integra de componentes que logran una determinada sinergia con el propósito de lograr un fin común, es decir objetivos o metas propuestas por la administración o la gerencia.

## Referencias

- Chiavenato, I. (1996 ). *Teoría General de la Administración* . Bogotá : Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Contraloría Nacional de la República. (2017). *Informe percepción de corrupción en Colombia*. Bogotá: Red de apoyo a veedurías.
- Miranda, A., Torras, O., & Gonzalez, J. (1992). *Auditoría de las empresas*. Cuba: Combinado poligráfico Juan Marinello.
- Semana. (2018). Se disparó el delito. *Semana*, 7-9.
- Ungar, E. (2018). *Informe semestral transparencia por Colombia*. Bogotá.
- Universidad Externado de Colombia. (2018). *Así habla el Externado: La corrupción en Colombia*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Wood, G. (2007). El control es el hombre. *Revista Auditoría y control*, 19-22.

## **ANEXO 1**

### **ENTIDADES NACIONALES DE CONTROL INTERNO**

La Contraloría General de la República por atribución constitucional y en forma externa, tiene entre sus responsabilidades emitir concepto acerca de la calidad y eficiencia del control fiscal de las entidades y organismos públicos en su respectiva jurisdicción, en consecuencia, está facultada para establecer los métodos y procedimientos para evaluar la calidad, el nivel de confianza y la eficiencia del Sistema de Control Interno de las entidades públicas.

La Procuraduría General de la Nación, se encarga de ejercer control disciplinario del servidor público y también investiga y sanciona las irregularidades que se puedan presentar en el manejo del patrimonio público.

A la Presidencia de la República le corresponde organizar, asistir y coordinar las actividades necesarias que demande el Presidente de la República para ejercer sus facultades Constitucionales como jefe del estado y suprema autoridad administrativa, así como disponer lo necesario según sus instrucciones, para la eficiente y armónica acción del gobierno, representándolo, cuando sea necesario en la orientación y coordinación de la administración pública y de sus inmediatos colaboradores en la acción gubernamental.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, es responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tienen carácter especial, por tanto entre sus funciones debe: posicionar el mérito y la igualdad en el ingreso y desarrollo del empleo público; velar por la correcta aplicación de los instrumentos normativos y técnicos que posibiliten el adecuado funcionamiento del sistema de carrera; y generar información oportuna y actualizada, para una gestión eficiente del sistema de carrera administrativa.

Por su parte compete al Ministerio de Hacienda y Crédito Público planear, administrar y controlar el sistema público presupuestal derivado del Presupuesto General de la Nación, participar en la elaboración del proyecto de Ley del Plan Nacional de Desarrollo y elaborar el Proyecto de Ley anual del Presupuesto en coordinación con el Departamento Nacional de Planeación y los demás organismos a los cuales por ley corresponde intervenir en la materia.

## ANEXO 2

### ENTREVISTA REALIZADA AL CONTRALOR DELEGADO PARA EL SECTOR SOCIAL DE LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA: DR. JULIO CESAR CARDENAS

**Pregunta.** ¿Qué acciones concretas puede generar un ente de control para impedir o contrarrestar la inmoralidad en el país?

**Respuesta.** Un control fiscal participativo y dinámico. Lo que es de todos...lo cuidamos todos. Generando una cultura de control ciudadano en tiempo real, además, de proveer una sanción moral a los infractores de la ley fiscal.

**Pregunta.** ¿Pueden las acciones ciudadanas actuar con eficacia frente a la corrupción, sin tomar la justicia o la ley por sus manos?

**Respuesta.** Se pueden tener acciones eficaces contra la corrupción si se enseña a la ciudadanía y a los funcionarios públicos, que hay otros mecanismos de participación ciudadana para el control de los recursos públicos, además, del derecho de petición y las denuncias. Tales como acciones populares, de grupo, de cumplimiento, etc. Cuando se conocen actos indebidos se debe ir más allá de la simple denuncia o el derecho de petición deben buscar pronunciamiento de los jueces.

**Pregunta.** ¿Cuáles pueden ser tres causas fundamentales para que haya corrupción en Colombia?

**Respuesta.** Tres causas fundamentales podrían ser:

1. Deterioro de los valores éticos partiendo de la institución de la familia. Los padres tienen menos tiempo para la formación de sus hijos.
2. Hay una cultura de antivalores. Se rinde culto al que tiene.

3. La pena no está cumpliendo el papel intimidatorio, porque el delincuente de cuello blanco confía en que puede evitar la justicia.

**Pregunta.** ¿Puede sugerir una estrategia para combatir la corrupción?

**Respuesta.** Para combatir la inmoralidad es necesario una política de Estado que genere programas sociológicos y de capacitación a la comunidad y los funcionarios para enfrentar el problema de fondo empezando por la formación de valores de los niños con el compromiso de las familias. También es importante incentivar muchas más acciones efectivas de participación ciudadana capaces de actuar en defensa de los recursos públicos.