

**Nuevas formas de trabajo en el contexto de la pandemia: Un análisis de sus implicaciones
en el Control Interno de las organizaciones públicas Colombianas**



**Edna Rocio Tierradentro Celis
Cod:2501208**

**Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Economía
Dirección de Posgrados
Esp. Control interno
Bogotá
2022**

Tabla de Contenido

Introducción	1
Justificación	3
1. Pregunta Problema	5
2. Objetivos	6
2.1. Objetivo General	6
2.2. Objetivos Específicos	6
3. Contextualización de la Pandemia por COVID-19 en Colombia	7
3.1. El Teletrabajo	8
3.2. El Trabajo en Casa	10
3.3. El Trabajo Remoto	11
4. El Control Interno en las Organización Públicas Colombianas	14
4.1. Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y su relación con la Gestión del Talento Humano (GTH)	14
4.2. Implicaciones de las Nuevas Formas de Trabajo en la implementación del MECI..	17
4.3. Acciones de afrontamiento ante los retos planteados en la implementación del MECI	19
Conclusiones	21
Referencias	23

Lista de Tablas

Tabla 1. Diferencias entre teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto	12
--	----

Lista de Figuras

Figura 1. Estructura del Modelo Estándar de Control Interno.....	15
--	----

Resumen

El objetivo del presente estudio fue determinar los desafíos que debe enfrentar el Control Interno de las organizaciones públicas en Colombia, teniendo en cuenta las nuevas forma de trabajo derivadas del contexto de la pandemia. Para cumplir con la finalidad del presente estudio se aplicó la metodología de revisión documental, en la que se abordó y analizó la legislación relacionada con las nuevas formas de trabajo y la estructura del MECI respecto a su relación con la GTH para posteriormente analizar los retos asumidos por el control interno y algunas acciones de afrontamiento. Los resultados muestran que los principales retos asumidos por las oficinas de control interno se materializaron en la implementación del MECI respecto a la identificación temprana de los riesgos internos y externos asociados a las nuevas dinámicas laborales, una rápida respuesta a las exigencias reglamentadas por el gobierno y por los mismos representantes legales de la entidad, una continuidad en el control de la información y la comunicación y un ajuste a los planes y estrategias de auditoría. Se concluye que para afrontar estos retos, el control interno debe articularse con la alta dirección con el fin de contextualizar los planes de auditoría, acompañar en tiempo real y fortalecer la mediación de las TICS.

Palabras clave

Control Interno, Teletrabajo, Trabajo Remoto, Trabajo en Casa, Entidades Públicas

Abstract

The objective of this study was to determine the challenges that the Internal Control of public organizations in Colombia must face, taking into account the new ways of working derived from the context of the pandemic. In order to fulfill the purpose of this study, the documentary review methodology was applied, in which the legislation related to the new forms of work and the structure of the MECI regarding its relationship with the GTH was approached and analyzed to subsequently analyze the challenges assumed by internal control and some coping actions. The results show that the main challenges assumed by the internal control offices materialized in the implementation of the MECI regarding the early identification of internal and external risks associated with the new labor dynamics, a rapid response to the requirements regulated by the government and by the same legal representatives of the entity, a continuity in the control of information and communication and an adjustment to the audit plans and strategies. It is concluded that to face these challenges, internal control must be articulated with senior management in order to contextualize audit plans, follow up in real time and strengthen the mediation of ICTs.

Keywords

Internal Control, Telework, Remote Work, Work at Home, Public Entities

Introducción

El 30 de enero de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la enfermedad del COVID-19 como una pandemia y desde entonces el mundo no sería el mismo. Profundos cambios y transformaciones impensables se empezaron a dar en todos los escenarios de la vida humana y aún más difícil, sin siquiera tener tiempo para prepararnos y afrontarlos como se debiera.

El trabajo como una actividad humana fundamental de autorrealización y de auto conservación, fue uno de los escenarios en los que tal vez se presentaron los cambios más drásticos y que acarrearón los mayores retos para las organizaciones públicas y privadas en el mundo y particularmente en nuestro país, pues para entonces no existía regulación normativa de nuevas formas de trabajo diferentes a la tradicional, con excepción de un ejercicio de reglamentación del teletrabajo que desde el 2008 era simplemente letra muerta.

Ahora bien, si el trabajo como una de las principales actividades humanas se transforma, es inminente que emerjan muchos retos al interior de las organizaciones, entre los cuales por supuesto se destacan aquellos asumidos en el ejercicio del Control Interno, debido a la estrecha relación entre este y la Gestión del Talento Humano (GTH), específicamente cuando se trata de organizaciones públicas regidas por el Modelo Estándar de Control Interno (MECI).

En este sentido, el presente estudio busca responder la pregunta: ¿Qué desafíos debe enfrentar el Control Interno de las organizaciones públicas teniendo en cuenta las nuevas forma de trabajo derivadas del contexto de la pandemia por COVID-19 en Colombia? Para ello, en primera instancia se hace un recorrido normativo con el fin de examinar las nuevas

modalidades de trabajo reglamentadas en el contexto de la pandemia así como otras medidas adoptadas al respecto.

Posteriormente, se presentan las generalidades del MECI haciendo énfasis en aquellos componentes en los que se afrontaría los mayores retos relacionados con la implementación de las nuevas formas de trabajo y para finalizar, se proponen algunas acciones para afrontar aquellos desafíos en el control interno de las organizaciones públicas con ocasión de las nuevas modalidades de trabajo reglamentadas.

Justificación

En el presente ensayo se hace un análisis de aquellos retos que el Control Interno de las organizaciones públicas deben afrontar frente a la implementación del MECI con relación a aquellas nuevas modalidades de trabajo que fueron reglamentadas en nuestro país bajo el contexto de la pandemia por COVID-19, además de proponer algunas acciones o buenas prácticas para su afrontamiento. Bien es sabido que el Control Interno en el sector público, orientado bajo los postulados del MECI, se encuentra estrechamente relacionado con la Gestión del Talento Humano (GTH), por ende es de suma importancia poder determinar y analizar como impacta un cambio tan profundo como lo es una nueva organización del trabajo, no solo a la GTH, sino al ejercicio de control interno dentro de la organización.

En una época en la que la vida humana se transfigura a una velocidad tan acelerada que casi no permite prepararnos para el cambio y mucho menos para la retroalimentación, poder encontrar un trabajo como este resulta de mucha utilidad e importancia sobre todo para aquellos jefes de control interno en las entidades oficiales, que presenten retos relacionados con el control interno de la GTH, específicamente con los impactos generados por la transformación apresurada en las formas de trabajo en el contexto de la pandemia.

Ahora bien, además de su gran utilidad e importancia como documento de consulta, este trabajo es bastante pertinente pues, aun cuando ya llevamos casi tres años en declaración de emergencia sanitaria en nuestro país y aun cuando pareciera todo ir mejorando, hoy por hoy no se habla de un retorno a la normalidad sino a una nueva normalidad, en la que muchas de aquellas transformaciones motivadas por la pandemia,

como por supuesto las ocurridas en materia de nuevas formas de trabajo, llegaron para quedarse. En este sentido, es preciso inferir que aún hoy – y por mucho tiempo dentro de la nueva normalidad - el asunto abordado es pertinente para el campo disciplinar en su desarrollo teórico como en su praxis.

1. Pregunta Problema

¿Qué desafíos debe enfrentar el Control Interno de las organizaciones públicas teniendo en cuenta las nuevas forma de trabajo derivadas del contexto de la pandemia por COVID-19 en Colombia?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

- Determinar los desafíos que debe enfrentar el Control Interno de las organizaciones públicas en Colombia, teniendo en cuenta las nuevas forma de trabajo derivadas del contexto de la pandemia.

2.2. Objetivos Específicos

- Examinar las nuevas modalidades de trabajo reglamentadas en el contexto de la pandemia.
- Reconocer los componentes del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en los que se afrontaría los mayores retos relacionados con la implementación de las nuevas formas de trabajo.
- Proponer algunas acciones para afrontar aquellos desafíos en el control interno de las organizaciones públicas con ocasión de las nuevas modalidades de trabajo reglamentadas.

3. Contextualización de la Pandemia por COVID-19 en Colombia

Según Yates (2021), profesor de biología matemática de la Universidad de Bath en el Reino Unido, el diámetro de una partícula de coronavirus oscila entre los 80 y 129 nanómetros, lo que implicaría que “todo el coronavirus del mundo podría caber dentro de una lata de Coca-Cola, con mucho espacio de sobra” (p. 1). Es increíble pensar como algo tan pequeño y al mismo tiempo tan frágil, no solo ha acabado con tantas vidas humanas sino que condicionó al mundo entero, hasta el punto de hablarse hoy por hoy no de una pandemia, sino de una sindemia¹.

El virus SARS-Cov 2 aterrizó en Colombia el 6 de marzo de 2020 dentro del cuerpo de una mujer de 19 años de edad procedente de Milán y fue confirmado por el Ministerio de Salud como el primer caso de COVID-19 en el país. Tan solo seis días después, es decir el 12 de marzo del 2020, el Ministerio de Salud emitió la resolución 385 de 2020 “Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus”. Pasados cinco días, el 17 de marzo del 2020, el gobierno nacional emitió el Decreto 417 de 2020 “Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional”.

A diferencia del decreto nacional cuya vigencia es incierta – hasta se han librado debates al interior de la Corte Constitucional sobre su aplicación – la resolución ministerial

¹ El término sindemia fue acuñado por el antropólogo médico estadounidense Merrill Singer en los años 90 para explicar una situación en la que “dos o más enfermedades interactúan de forma tal que causan un daño mayor que la mera suma de estas dos enfermedades”. El impacto de esta interacción está además facilitado por condiciones sociales y ambientales que juntan de alguna manera a estas dos enfermedades o hacen que la población sea más vulnerable a su impacto”. En el caso del covid-19, “vemos cómo interactúa con una variedad de condiciones preexistentes (diabetes, cáncer, problemas cardíacos y muchos otros factores), y vemos un índice desproporcionado de resultados adversos en comunidades empobrecidas, de bajos ingresos y minorías étnicas”, explica Singer. (Singer, 2020, citado por BBC News Mundo, 2020)

que declaró la emergencia sanitaria fue últimamente prorrogada hasta el 28 de febrero de 2022, según al resolución 1913 de 2021. Desde la divulgación de estos dos primeros actos administrativos en el contexto de la pandemia hasta la fecha, es casi imposible determinar la gran cantidad de decretos nacionales, resoluciones ministeriales y otras medidas administrativas del orden territorial que se han tomado con ocasión de la pandemia.

Pues bien, gran parte de todas las medias adoptadas desde el orden nacional han sido con el propósito específico de proteger la salud, la economía y el orden público y admirativo del país, lo que implica por supuesto la adopción de medidas relacionadas con el trabajo y su organización, tanto en el sector privado como en el público. En este sentido, a continuación se exponen y finalmente se comparan las tres formas de organización laboral adoptadas en el contexto de la pandemia, además de presentarse otras medidas que, aunque no se fundamentan como formas de trabajo, si están relacionadas estas nuevas forma de trabajo.

3.1. El Teletrabajo

Es necesario hacer la aclaración de que el Teletrabajo no nació en el contexto de la pandemia, pues esta modalidad de trabajo ya estaba reglamentada en el país por medio de la Ley 1221 de 2008 (julio 16). A pesar de esto y aun cuando este estudio pretende el análisis de las implicaciones en el Control Interno de las organizaciones públicas como consecuencia de las nuevas formas de trabajo, es necesario mencionar de manera general esta modalidad, pues es menester demostrar que sus vacíos motivaron la reglamentación de las nuevas formas que si emergieron de las circunstancias propias de la pandemia.

En este sentido, se debe entender que de acuerdo a la Ley mencionada, el teletrabajo es considerado como:

“una forma de organización laboral en la que no se requiere la presencia física del trabajador en la empresa, sino que esta se media con el uso de las TICS.”. (Ley 1221 de 2008, Art. 2)

La ley también diferencia claramente los siguientes tres tipos de teletrabajo que se pueden presentar:

- **Autónomos:** Todo el tiempo desarrollan las actividades en un lugar específico fuera de la oficina y solo acuden a la empresa, en ocasiones excepcionales. (Ley 1221 de 2008, Art. 2)
- **Móviles:** No tienen un lugar específico para desarrollar sus actividades y se basan en la tecnología móvil. (Ley 1221 de 2008, Art. 2)
- **Suplementarios:** Alternan el desarrollo de sus actividades entre la casa y la oficina” (Ley 1221 de 2008, Art. 2)

Frente a lo correspondiente a las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, la Ley prevé lo siguiente:

- No aplica las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. (Ley 1221 de 2008, Art. 6)
- El empleador debe suministrar los recursos necesarios al teletrabajador, para que cumpla con sus funciones. (Ley 1221 de 2008, Art. 6)
- Se deben ajustar los planes de salud ocupacional. (Ley 1221 de 2008, Art. 6)

- Este tipo de vinculación laboral es voluntaria para las dos partes. (Ley 1221 de 2008, Art. 6)

Ahora bien, aunque esta organización del trabajo conocida y reglamentada como teletrabajo protege los derechos mínimos del trabajador, sin lugar a dudas presenta algunos vacíos o cuestiones que dificultaban su aplicabilidad en el contexto de la pandemia, como por ejemplo el hecho de supeditar su aplicación al uso de las TIC, su carácter de voluntariedad entre las partes y la temporalidad en su aplicación. Como respuesta a ello, el gobierno nacional decidió, en lugar de corregir la ley, promover otras nuevas formas de trabajo conocidas como el trabajo en casa y el trabajo remoto.

3.2. El Trabajo en Casa

El trabajo en casa como modalidad de trabajo fue sancionado el 12 de mayo de 2021 por medio de la ley 2088. Los aspectos más relevantes que se deben tener en cuenta para entender esta nueva forma de organización del trabajo son los siguientes:

- Modalidad que habilita, en situaciones excepcionales, la posibilidad de que los trabajadores – del sector público y privados – desarrollen sus actividades fuera de su lugar de trabajo habitual. (Ley 2088 de 2021, Art. 2)
- Esta modalidad no se restringe únicamente a las actividades que requieran el uso de las TICS, sino a cualquier actividad que el trabajador pueda desarrollar fuera de su lugar habitual de trabajo. (Ley 2088 de 2021, Art. 2)
- Coordinación. La habilitación de esta modalidad deberá ser coordinada entre las partes interesadas. (Ley 2088 de 2021, Art. 4 Lit. a)

- Desconexión laboral. La habilitación de esta modalidad no puede violar los espacios privados del trabajador ni sus tiempos de descanso otorgados por la ley. (Ley 2088 de 2021, Art. 4 Lit. b)
- El empleador es el responsable de proveer los recursos necesarios al trabajador en casa, para la realización de sus actividades laborales. (Ley 2088 de 2021, Art. 5)

Antes de adentrarnos en un análisis profundo sobre las implicaciones de lo anteriormente mencionado, es preciso abordar las generalidades que rigen la otra nueva forma de trabajo: el trabajo remoto.

3.3. El Trabajo Remoto

Esta nueva modalidad de trabajo, también emergida en el contexto de la pandemia, fue reglamentada desde el 03 de agosto de 2021 por la ley 2121. Los aspectos más relevantes que se deben tener en cuenta para entender esta nueva forma de organización del trabajo son los siguientes:

- Es la modalidad de trabajo 100% remoto, es decir que en ningún momento del proceso existe interacción física entre empleado y empleador. (Ley 2121 de 2021, Art. 3 Lit. a)
- Esta modalidad permite que incluso el proceso de contratación – perfeccionamiento y legalización – se desarrollen de forma remota, con el uso de herramientas como la firma electrónica, entre otras. (Ley 2121 de 2021, Art. 4 Lit. d)
- El empleador es el responsable de proveer los recursos necesarios al trabajador remoto, para la realización de sus actividades laborales. (Ley 2121 de 2021, Art. 10)

- El trabajador remoto del sector público deberá aplicar las normas relacionadas con el control electrónico de documentos, según el Archivo General de la Nación. (Ley 2121 de 2021, Art. 10 Parágrafo 2)
- Migración al trabajo remoto. Se habilita la posibilidad de que cualquier trabajador – del sector público o privado – pueda migrar de la forma de trabajo tradicional a el trabajo remoto, siempre que medien la voluntad de las partes involucradas y sin que se pierdan derechos y garantías en materia laboral. (Ley 2121 de 2021, Art. 21)

A manera de conclusión, en la Tabla 1 se presentan los aspectos diferenciadores más importantes entre las modalidades de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto.

Tabla 1.

Diferencias entre teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto

TELETRABAJO (Ley 1221 de 2008)	TRABAJO EN CASA (Ley 2088 de 2021)	TRABAJO REMOTO (Ley 2121 de 2021)
Escenarios: 1) alternancia entre la presencialidad y la no presencialidad 2) cuándo se trabaja con independencia absoluta de un puesto físico de trabajo.	Corresponde a la modalidad de trabajo en casa por razones apremiantes, urgentes y temporales.	Corresponde a la modalidad de trabajo 100% remoto, siendo fijada y aprobada por el empleador. Así mismo, no está condicionada a razones apremiantes, urgentes o temporales.
Para la implementación se requiere la adaptación del reglamento interno de trabajo, así como el SSST.	Se permite que el trabajador haga uso de sus propias herramientas de trabajo.	La regulación mantiene la idea de adecuar un espacio u oficina en un lugar remoto de trabajo. Esto se evidencia en las exigencias acerca de las herramientas de trabajo y los requisitos relacionados con la salud, entre otros.
La norma establece la voluntariedad en la figura, tanto para acoger el teletrabajo como en el hecho de que el trabajador tiene la facultad de	La regulación corrige una falla de la ley 1221 del 2008: establece la obligatoriedad del trabajo desde casa. Es decir, el empleado no puede oponerse	Se implementa de manera voluntaria, pero se elimina la opción que tenía el trabajador de poder exigir el retorno a la presencialidad.

decidir regresar al espacio presencial.	ni puede decidir unilateralmente regresar a la oficina.	
---	---	--

No existe una tarifa legal en materia de pagos por conexión o herramientas de trabajo. Este aspecto deberá ser resuelto por las partes, manteniendo el empleador la responsabilidad de garantizar la calidad y la suficiencia.	Se establece el reconocimiento de un auxilio de conexión para los trabajadores que devengan hasta 2 SMLMV. (Corresponde al monto del auxilio de transporte que no se reconoce bajo esta modalidad de trabajo)	No existe una tarifa legal en materia de pagos por conexión o herramientas de trabajo. Este aspecto deberá ser resuelto por las partes, manteniendo el empleador la responsabilidad de garantizar la calidad y la suficiencia.
--	---	--

Nota: Elaboración propia basado en Valdivieso (2021, p. 1)

4. El Control Interno en las Organización Públicas Colombianas

El control interno en el sector público esta ordenado por el articulo 209 superior que establece que “...La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley”. En cumplimiento de este mandato constitucional, el gobierno nacional ha legislado al respecto, como se observa en la ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”. Esta ley define el Control Interno como:

“el sistema integrado por el esquema de organización...adoptados por una organización, con el fin de procurar que todas las actividades, ..., se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes...”. (Ley 87 de 1993, Art. 1)

Con el propósito de definir ese sistema que menciona el artículo anterior, el gobierno nacional emitió el Decreto 1599 de 2005 “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano”, que fue posteriormente actualizado por el Decreto 943 de 2014, modelo que a continuación se expone, junto con la relación de este y la gestión del talento humano.

4.1. Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y su relación con la Gestión del Talento Humano (GTH)

De acuerdo al Manual Técnico del MECI 2014, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP, 2015), el propósito del MECI es “facilitar las

reglas para controlar la planeación, gestión, evaluación y seguimiento en las entidades públicas”, (p. 21). En la Figura 1 se muestra la forma como se estructura esta versión actualizada del MECI.

Figura 1.

Estructura del Modelo Estándar de Control Interno



Nota: Tomado de Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP, 2015, p. 21).

Como se observa en la Figura 1, el MECI se estructura fundamentalmente por dos módulos y un eje transversal de Información y Comunicación: el Módulo de Control de Planeación y Gestión, que a su vez está conformado por tres componentes (Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Administración del Riesgo), el Módulo de Control de Evaluación y Seguimiento, que a su vez está conformado por tres componentes (Autoevaluación Institucional, Auditoría Interna y Planes de Mejoramiento). Además de ello, el MECI está compuesto por 13 elementos, de los cuales vamos a abordar únicamente

aquellos que se encuentran estrechamente relacionados con la gestión humana, con el fin de determinar que aquellos retos asumidos por los departamentos de GTH relacionados con las nuevas formas de trabajo emergidas en el contexto de la pandemia, trascienden al control interno y más específicamente a la implementación del MECI.

La relación más estrecha entre el MECI y la gestión humana por supuesto se halla en el Módulo de Control de Planeación y Gestión específicamente en el desarrollo del componente de Talento Humano, en el cual se proponen los elementos de Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos y Desarrollo del Talento Humano. El primero de estos, de acuerdo a Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP, 2015), “busca establecer una pauta de conducta de los servidores” (p. 38), y el segundo elemento, de acuerdo a la misma entidad, “vigila la responsabilidad de la entidad con el perfeccionamiento de las competencias del servidor público” (p. 42).

Ahora bien, no solo el MECI se relaciona con la GTH en la aplicación del componente de Talento Humano dentro del Módulo de Control de Planeación y Gestión, sino que de forma más integral, este modelo se articula con todo el sistema de gestión institucional a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como reza el Decreto 1499 de 2017:

“...El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará 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” (Decreto. 1499/2017 Art. 2.2.23.1.)

En resumen, es preciso señalar que aunque la implementación de nuevas formas de trabajo en el contexto de la pandemia competen directamente a la GTH, indiscutiblemente el control interno de las entidades públicas está estrechamente relacionado con esta área, no solo en la implementación del MECI, sino en la articulación de los sistemas a través del MIPG, por lo que indiscutiblemente, estas nuevas formas de trabajo también desencadenan una serie de desafíos para el control interno en todos sus componentes, pues el talento humano es no solo eje central de la entidad, sino de todos los procesos que en ella se llevan a cabo.

4.2. Implicaciones de las Nuevas Formas de Trabajo en la implementación del MECI

Teniendo en cuenta las nuevas formas de trabajo y la estrecha relación entre el MECI y la GTH abordado en los apartados anteriores, es preciso identificar los siguientes desafíos o implicaciones:

- Determinar y establecer parámetros de conducta de los servidores públicos:

Teniendo en cuenta que las nuevas formas de trabajo, específicamente el trabajo remoto, cambian sustancialmente aspectos en la forma como se relaciona el trabajador con su organización, es un reto tanto para la GTH como para el control interno poder ajustar aquellos acuerdos, compromisos y protocolos éticos en la entidad de tal forma que sean acordes y aplicables tanto para trabajadores en casa, como para trabajadores remotos y al mismo tiempo para trabajadores presenciales.

- Gestionar de manera eficaz y eficiente el Talento Humano: En un escenario en el que es posible tener hasta tres nuevas formas diferentes de organización del trabajo al mismo tiempo en una misma entidad (trabajo en casa - bajo contextos excepcionales como el de la

pandemia- , trabajo remoto y trabajo tradicional), se vuelve un reto enorme poder gestionar el talento humano y sobre todo, en lo que respecta al control interno, se convierte en un desafío realizar acciones de evaluación y seguimiento en términos de manuales de funciones y competencias e idoneidad de los trabajadores, procesos de inducción y re-inducción, Plan Institucional de Capacitaciones, cumplimiento de requisitos de ley, bienestar e incentivos, sistemas de evaluación de desempeño, etc.

- **Establecer canales de información y comunicación:** Teniendo trabajadores realizando labores propias del servicio público por fuera de la entidad, se vuelve un reto lograr establecer canales de información y comunicación eficientes que son muy necesarios para mantener el direccionamiento estratégico de la entidad, así como para garantizar la eficiencia de los procesos ya sean Estratégicos, Misionales, de Apoyo o de Evaluación.

- **Seguimiento y control a los recursos destinados a estas nuevas modalidades de trabajo:** Como lo vimos anteriormente, para los casos del trabajo remoto y el teletrabajo, la entidad debe garantizar los recursos que el servidor necesite, en este sentido se vuelve un desafío para el control interno poder hacer seguimiento y control a estos recursos, en caso tal de que se acuerde que la entidad se los suministra al trabajador.

- **La identificación de riesgos externos e internos:** Con la entrada en vigencia de las nuevas formas de trabajo en el contexto de la pandemia, es indispensable que el control interno sea eficiente en la identificación y gestión de los riesgos, pues todo cambio en la forma como se organiza el trabajo dentro de una entidad pública, sin lugar a dudas acarrea la emergencia de algunos riesgos relacionados con el entorno o con las condiciones internas de la entidad.

4.3. Acciones de afrontamiento ante los retos planteados en la implementación del MECI

- **Contextualizar los Planes de Auditoria:** Teniendo en cuenta que los planes de auditoria se diseñan atendiendo la dinámica organizacional de la entidad pública, es muy importante que las oficinas de control interno ajusten los planes de auditoria a las nuevas dinámicas de la entidad, teniendo en cuenta por supuesto los lineamientos impartidos desde el gobierno nacional, como por ejemplo la entrada en vigencia de las nuevas formas de trabajo entre otras, y además de otras disposiciones impartidas desde gobiernos locales y desde las mismas directivas de la entidades. En la realización de estos ajustes a los planes de auditoría, juega un papel trascendental la precisa identificación y análisis de riesgos auditables así como la adecuada gestión del talento humano, pues sin lugar a dudas habrán recursos y procesos nuevos que deben ser objeto de supervisión dentro de este plan.

- **Acompañar en tiempo real:** Como se ha mencionado en repetidas oportunidades, los cambios ocurridos como consecuencia de la pandemia por COVID-19 no dieron tiempo de preparación a nadie y todo se ha venido desarrollando a medida que avanza la situación, por tal razón es imperiosa la necesidad de que se establezca en tiempo real un asesoramiento por parte de la oficina de control interno a las personas y departamentos encargados de liderar las entidades públicas. Esta asesoría en tiempo real puede fortalecer la capacidad de respuesta de la entidad pública ante cambios tan trascendentales como las nuevas formas de trabajo, que implica actuar de manera rápida sobre otros asuntos en la gestión del talento humano como las necesidades de capacitación, la actualización de manuales de funciones, entre otros.

- **Articulación del control interno y las TIC:** Sin lugar a dudas el éxito en la implementación del MECI y en general del ejercicio eficiente del control interno dentro de las entidades públicas, depende en gran medida de la capacidad que se tenga de articular el uso de las TIC en el desarrollo de sus actividades. Un ejemplo claro de ello sería la realización de auditoría remota con la utilización de canales de comunicación virtual que permitan en tiempo real desarrollar audiencias de auditoría a los diferentes procesos de la entidad, aun cuando sus responsables se encuentren en otras modalidades de trabajo diferentes a la tradicional.

Conclusiones

La llegada de la pandemia por COVID-19 represento un reto en todos los escenarios en los que la actividad humana tiene injerencia, incluyendo por supuesto el ámbito laboral tanto en el contexto de las organizaciones privadas como las públicas. Las disposiciones emanadas del gobierno nacional relacionadas con el aislamiento y las cuarentenas, propuso un reto en la dinámica del trabajo y como respuesta a ello, el legislativo respaldado por el ejecutivo reglamento el trabajo en casa y el trabajo remoto, que sumado al teletrabajo anteriormente regulado, se convirtieron en las nuevas formas de organización laboral en medio de la pandemia.

Ahora bien, sin lugar a dudas esta situación genera un reto muy importante para la gestión del talento humano al interior de las organizaciones privadas y públicas, pero no se queda allí sino que trascendió a otras instancias institucionales como el control interno, pues como se demostró en el presente estudio, en lo que respecta a las entidades públicas existe una estrecha relación entre la gestión del talento humano y el ejercicio de control interno, relación que se materializa en la implementación del componente de Talento Humano dentro del Módulo de Control de Planeación y Gestión del MECI, así como el la articulación con todo el sistema de gestión institucional a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En este sentido y como respuesta a la pregunta problema planteada y a los objetivos propuestos en este estudio, es preciso concluir que los principales retos asumidos por las oficinas de control interno en las entidades públicas se materializaron en la implementación del MECI en sus entidades, pues este Modelo Estándar de Control Interno posee un

componente asociado al talento humano como recurso fundamental, y las nuevas formas de trabajo no solo establecieron un lugar físico de trabajo diferente, sino toda una nueva dinámica laboral y una reorganización en la gestión de dicho talento humano.

Todos estos cambios desafiaron el ejercicio de control interno en aspectos concretos relacionados con la articulación de las diferentes modalidades de trabajo, es decir, con trabajadores cumpliendo sus funciones desde casa y otros desde las oficinas de la entidad. Bajo esta circunstancia, las oficinas de control interno debieron asumir el acompañamiento a las entidades sobre asuntos relacionados con toda la gestión del talento humano, de tal forma que se lograra una identificación temprana de los riesgos internos y externos asociados a las nuevas dinámicas laborales, una rápida respuesta a las exigencias reglamentadas por el gobierno y por los mismos representantes legales de la entidad, una continuidad en el control de la información y la comunicación y un ajuste a los planes y estrategias de auditoría.

Más allá de los desafíos antes planteados, el presente estudio también propone algunas acciones para afrontar estos retos, de las cuales es preciso concluir que sin lugar a dudas exigen de un gran compromiso mancomunado tanto de la oficina de control interno como de la alta gerencia, pues requieren de un gran esfuerzo en recurso humano, técnico y económico, toda vez que demandan una articulación eficiente entre el control interno y la entidad mediado por las TICS. Como reza el antiguo proverbio chino: “Cuando soplan vientos de cambio, algunos levantan muros y otros construyen molinos”, bajo este huracán de cambios, el ejercicio de control interno esta llamado a construir molinos junto con la alta dirección, en lugar de levantar muros que al final no van a resistir.

Referencias

- Asamblea Nacional Constituyente, (1991). Constitución Política de Colombia. Recuperado de internet de <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- BBC News Mundo, (2020). "*El covid-19 no es una pandemia*": los científicos que creen que el coronavirus es una *sindemia* (y qué significa esto para su tratamiento). Laura Plitt para la versión digital de BBC News Mundo. Recuperado de internet de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-54386816>
- Congreso de la República de Colombia, (1993). *Ley 87 de 1993 (Noviembre 29)*. Recuperado de internet de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=300>
- Congreso de la República de Colombia, (2008). *Ley 1221 de 2008 (julio 16)*. Recuperado de internet de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html
- Congreso de la República de Colombia, (2021). *Ley 2088 de 2021(mayo 12)*. Recuperado de internet de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162970>
- Congreso de la República de Colombia, (2021). *Ley 2121 de 2021 (agosto 3)*. Recuperado de internet de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>
- Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, (2015). Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014. Recuperado de internet de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/Manual+T%C3%A9cnico+del+Modelo+Est%C3%A1ndar+de+Control+Interno+para+el+Estado+Colombiano+MECI+2014/065a3838-cc9f-4eeb-a308-21b2a7a040bd>
- Ministerio de Salud y Protección Social, (2020). *Resolución 385 de 2020 “Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus”*. Recuperado de internet de

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%200385%20de%202020.pdf

Ministerio de Salud y Protección Social, (2021). *Resolución 1913 de 2021*. Recuperado de internet de

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Resoluci%C3%B3n%20No.%201913%20de%202021.pdf

Presidencia de la República de Colombia, (2005). *Decreto 1599 de 2005 “Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano”*.

Recuperado de internet de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16547>

Presidencia de la República de Colombia, (2014). *Decreto 943 de 2014, “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”*. Recuperado de internet de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=59048>

Presidencia de la República de Colombia, (2017). Decreto 1499 de 2017 (Septiembre 11)

“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”. Recuperado de internet de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>

Presidencia de la República de Colombia, (2020). *Decreto 417 de 2020 “Por el cual se declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional”*. Recuperado de internet de

https://coronaviruscolombia.gov.co/covid-19/docs/decretos/general/51_Presidencia_Decreto_417.pdf

Valdivieso Rueda, D. F. (2021). *Teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto: una opción para cada caso*. Revista Legis Ámbito Jurídico. Recuperado de internet de

<https://www.ambitojuridico.com/noticias/especiales/teletrabajo-trabajo-en-casa-o-trabajo-remoto-una-opcion-para-cada-caso>

Yates, C. (2021). *Todos los coronavirus del mundo cabrían en una lata de refresco (y sobraría espacio)*. University of Bath. Recuperado de internet de <https://theconversation.com/todos-los-coronavirus-del-mundo-cabrian-en-una-lata-de-refresco-y-sobraría-espacio-155179>