

Noviembre de 2023

Volumen 1, No 1

John Johver Moreno

Hernandez

BOLETIN DE CONTROL INTERNO U.S.I. E.S.E.



Artículos de interés especial

- Fomento de la cultura de Control en la USI
- Principios del MECI

Aspectos más destacados:

- Que es Autocontrol?
- Características personales del Autocontrol
- La Cultura del Control Promueve
- Manifestaciones de Autocontrol en las entidades

FOMENTO DE LA CULTURA DE CONTROL EN LA U.S.I. E.S.E.

La Oficina de Control Interno está definida en la **Ley 87 de 1993**, como “uno de los componentes del Sistema de Control Interno, **del nivel directivo**, encargada de medir la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la Alta Dirección en la continuidad del proceso administrativo, la evaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos”.

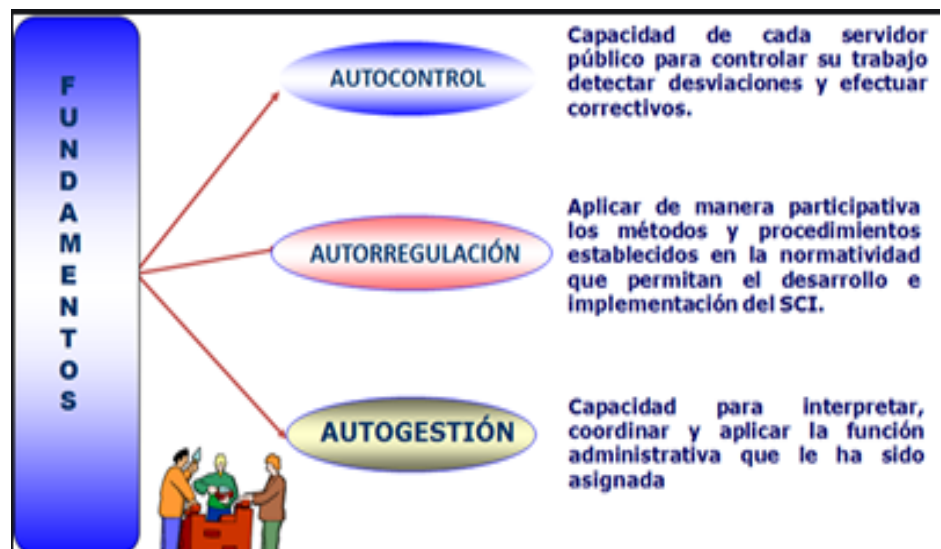
Así las cosas, dicha Oficina se constituye en el “control de controles” por excelencia, ya que mediante su labor

evaluadora determina la efectividad del sistema de control de la entidad, con miras a Contribuir a la Alta Dirección en la toma de decisiones que orienten el accionar administrativo hacia la consecución de los fines estatales. Es claro que el diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de Control Interno y la ejecución de los controles establecidos es una responsabilidad de los encargados de los diferentes procesos de la entidad y no de la Oficina de Control Interno, a la cual le corresponde desarrollar un papel evaluador y asesor independiente en la materia.

El MECI resalta la función de la Oficina de Control Interno, de asesoría y evaluación dentro de un proceso retroalimentador y de mejoramiento continuo para la gerencia pública y la lucha contra la corrupción; en tal sentido esta labor debe ser realizada de manera permanente y oportuna, por cuanto el éxito de la Alta Dirección radica en tomar decisiones asertivas y en el tiempo indicado.



PRINCIPIOS DEL MECI





“El Autocontrol es la competencia, el compromiso, la Responsabilidad, que tenemos en la realización del trabajo.”

“Es la aplicación de valores y principios Institucionales.

Es el sentido de pertinencia que debemos tener por nuestra E.S.E. para hacer bien las actividades diarias.

Calidad



“Mejorar es Cuestión de Autocontrol”

QUE ES AUTOCONTROL?

Es la capacidad de cada servidor público de considerar el control como inherente o intrínseco a sus responsabilidades, acciones, decisiones, tareas y actuaciones.

Es el control realizado por uno mismo



Es la capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para

Evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos **en la Constitución Política.**



CARACTERISTICAS PERSONALES PARA EL AUTOCONTROL

- **CONCIENCIA**
- **COMPETENCIA**
- **RESPONSABILIDAD**
- **COMPROMISO**

El Autocontrol genera convivencia, regula y mejora los resultados.



- Es trabajar con responsabilidad.
- Es disciplina, organización y excelencia.
- Genera calidad de vida personal y laboral

- El Autocontrol es hacer las cosas bien para no tener que repetir las.

actitud positiva y permanente para hacer las cosas bien.

- Es el mejoramiento continuo en la forma de realizar nuestra labor diaria.



- Es el sello personal que usted le coloca a su trabajo. Nos hace ser dueños y responder por nuestros actos.
- Es el resultado de la aplicación de los principios y valores.
- Es una filosofía de vida enmarcada en una



- Implica **planeación**, organización y toma de decisiones para alcanzar los objetivos propuestos.

BOLETIN DE CONTROL INTERNO

LA CULTURA DE CONTROL PROMUEVE:

Hacer las cosas en condiciones de calidad, oportunidad, transparencia y Participación.



Mejoramiento continuo en la forma de realizar nuestra labor diaria.



Desarrollo del talento humano.



La Protección del Patrimonio Público.



Legitimar el estado.



Respeto por las normas.



Crecimiento y desarrollo personal.



MANIFESTACIONES DE AUTOCONTROL EN LAS ENTIDADES

Cumplimiento de las metas



Talento humano participativo y proactivo.



Ambiente laboral en armonía.



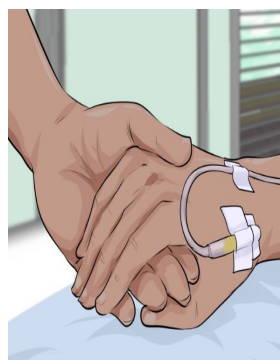
Comunicación fluida y oportuna.



Respeto a las ideas de los demás.



Prestación de un buen servicio



Demuestre su cultura de Control:

- Siendo oportuno y correcto en su trabajo.
- Mostrando responsabilidad, transparencia y calidad en las acciones y los resultados propios de su trabajo.
- Siendo correctivo y preventivo en su propio quehacer.
- Siendo facilitador de procesos.
- Manejando las emociones.
- Desarrollando habilidades para contribuir al mejoramiento continuo.
- Contribuyendo a un ambiente laboral estable y cooperativo.
- Armonía en las relaciones interpersonales
- Respetando las normas y teniendo un buen manejo de los recursos públicos y naturales

EL AUTOCONTROL

Es voluntario, es Personal

- Requiere de herramientas y medios para ejercerlo.
- Requiere parámetros de comparación
- Promueve el mejoramiento y autoevaluación



¡Todos evaluamos!

REGLAS DE CONVIVENCIA PARA EL AUTOCONTROL

- Hable por usted



- No subestime las ideas de los demás



- Sea respetuoso



- Aprenda a dialogar

- Escuche a los demás



- Ocúpese de usted mismo



FACTORES NEGATIVOS QUE AFECTAN EL AUTOCONTROL

PERSONALES:

- Pereza
- Desconocimiento
- Preocupación
- Desorden
- Incompetencia
- Falta de metas



ORGANIZACIONALES:

- Improvisación
- Carencia de objetivos
- Incoherencia administrativa
- Ausencia de S.C.I.
- Inadecuadas prácticas institucionales
- Activismo
- Falta de sentido de pertenencia



EL AUTOCONTROL

Es una filosofía de vida enmarcada en una actitud positiva y permanente para hacer las cosas



COMO COMENZAR A TRABAJAR EL TEMA DEL AUTOCONTROL EN LA ENTIDAD

- Dando a conocerlo en la entidad en los procesos de Inducción y reinducción.
- Siendo realistas (mi trabajo es lo que tengo ahora, aceptar las condiciones).
- Estableciendo parámetros de rendimiento (trabajar con indicadores).
- Generando espacios para la reflexión.
- Estableciendo metas claras (participar en el proceso de planeación).
- Estableciendo parámetros de autorregulación (Disciplina).
- Creando conciencia positiva (motivación, estímulos, reconocimiento)



LEY 87 DE 1993

ARTÍCULO 6o. RESPONSABILIDAD DEL CONTROL INTERNO. El establecimiento y desarrollo del Sistema de Control Interno en los organismos y entidades públicas, será responsabilidad del representante legal o máximo directivo correspondiente.

No obstante, la aplicación de los métodos y procedimientos al igual que la calidad, eficiencia y eficacia del control interno, también será de responsabilidad de los jefes de cada una de las distintas dependencias de las entidades y organismos.

ARTÍCULO 9o. DEFINICIÓN DE LA UNIDAD U OFICINA DE COORDINACIÓN DEL CONTROL INTERNO. Es uno de los componentes del Sistema de Control Interno, de nivel gerencial o directivo, encargado de medir y evaluar la eficiencia, eficacia y economía de los demás controles, asesorando a la dirección en la continuidad del proceso administrativo, la reevaluación de los planes establecidos y en la introducción de los correctivos necesarios para el cumplimiento de las metas u objetivos previstos.

ARTÍCULO 10. JEFE DE LA UNIDAD U OFICINA DE COORDINACIÓN DEL CONTROL INTERNO.

Para la verificación y evaluación permanente del sistema de control interno, las entidades estatales designarán como asesor, coordinador, auditor Interno o cargo similar, a un funcionario público que será adscrito al nivel jerárquico superior y designado en los términos de la presente Ley.

Así las cosas, dicha oficina se constituye en el “control de controles” por excelencia, ya que mediante su labor evaluadora determina la efectividad del sistema de control de la entidad, con miras a contribuir a la Alta Dirección en la toma de decisiones que orienten el accionar administrativo hacia la consecución de los fines estatales.

Es claro que el diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de Control Interno y la ejecución de los controles establecidos es una responsabilidad de los encargados de los diferentes procesos de la entidad y no de la Oficina de Control Interno, a la cual le corresponde desarrollar un papel evaluador y asesor independiente en la materia.

LEY 87 DE 1993

PARÁGRAFO. En ningún caso, podrá el asesor, coordinador, auditor interno o quien haga sus veces, participar en los procedimientos administrativos de la entidad a través de autorizaciones o refrendaciones.

ARTÍCULO 14. REPORTES DEL RESPONSABLE DE CONTROL INTERNO.

Los informes de los funcionarios del control interno tendrán valor probatorio en los procesos disciplinarios, administrativos, judiciales y fiscales cuando las autoridades pertinentes así lo soliciten.



ROL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS Y/O PARTICULARES QUE EJERCEN FUNCIONES PUBLICAS

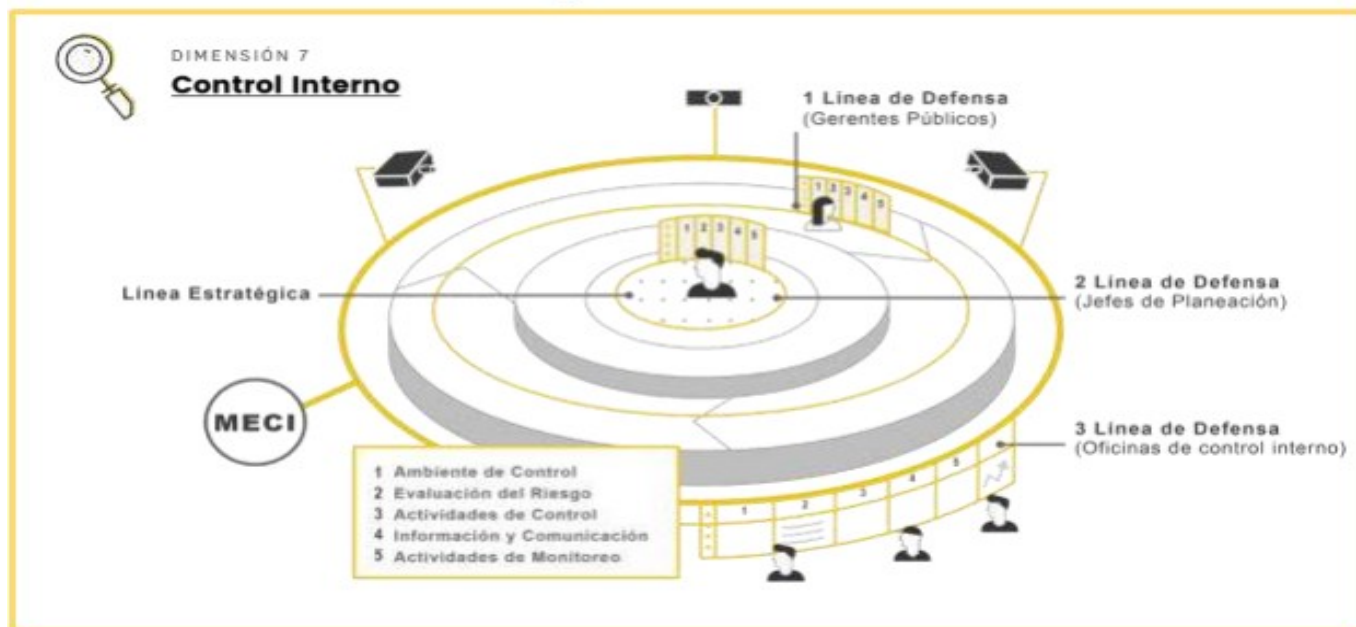
Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas, son responsables por la operatividad eficiente de los procesos, actividades y tareas a su cargo; por la supervisión continua a la eficacia de los controles integrados. Así mismo, por desarrollar la autoevaluación permanente a los resultados de su labor, como parte del cumplimiento de las metas previstas por la dependencia o unidad administrativa a la cual pertenecen.

Igualmente, deben tomar acciones que permitan realizar el ejercicio del autocontrol en sus puestos de trabajo, con el fin de detectar las desviaciones que puedan entorpecer el desarrollo de sus funciones, como parte fundamental y eje principal de la correcta implementación y fortalecimiento continuo y permanente del Sistema de Control Interno.



SEPTIMA DIMENSION MIPG: CONTROL INTERNO

Gráfico 15. Séptima Dimensión Control Interno






SEPTIMA DIMENSION MIPG: CONTROL INTERNO

Tal como lo establece la Ley 87 de 1993, el Control Interno está integrado por el esquema de organización y el conjunto de 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 de los recursos, se lleven a cabo de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la alta dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.

El objetivo del MECI es proporcionar una estructura de control de la gestión que especifique los elementos necesarios para construir y fortalecer el Sistema de Control Interno, a través de parámetros necesarios (autogestión) para que las entidades establezcan acciones, políticas, métodos, procedimientos, mecanismos de prevención, verificación y evaluación en procura de su

Mejoramiento continuo (autorregulación), en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituye en parte integral (autocontrol). Para ello, las entidades, en términos generales deberán diseñar y mantener la Estructura del MECI a través de sus cinco componentes y asignar las responsabilidades en la materia, a cada uno de los servidores.

1ª. Línea de Defensa	2ª. Línea de Defensa	3ª. Línea de Defensa
<ul style="list-style-type: none"> • A cargo de los gerentes públicos y líderes de procesos o gerentes operativos de programas y proyectos de la entidad • Se encarga del mantenimiento efectivo de controles internos, ejecutar procedimientos de riesgo y el control sobre una base del día a día. La gestión operacional identifica, evalúa, controla y mitiga los riesgos. • Son responsables de implementar acciones correctivas, igualmente detecta las deficiencias de control. 	<ul style="list-style-type: none"> • A cargo de servidores que tienen responsabilidades directas frente al monitoreo y evaluación del estado de los controles y la gestión del riesgo. Entre ellos pueden citarse: jefes de planeación o quienes hagan sus veces, coordinadores de equipos de trabajo, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos (donde existan), comité de contratación, áreas financieras, de TIC, entre otros que generen información para el Aseguramiento de la operación. • Asegura que los controles y procesos de gestión del riesgo de la 1ª Línea de Defensa sean apropiados y funcionen correctamente • Ejerce el control y la gestión de riesgos, las funciones de cumplimiento, seguridad, calidad y otras similares. • Supervisa la implementación de prácticas de gestión de riesgo eficaces por parte de la primera línea, y ayuda a los responsables de riesgos a distribuir la información adecuada sobre riesgos a todos los servidores de la entidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • A cargo de la Oficina de Control Interno, Auditoría Interna o quién haga sus veces • Proporciona Información sobre la efectividad del SCL, la operación de la Primera y segunda Línea de defensa con un enfoque basado en riesgos. • La función de la auditoría interna, a través de un enfoque basado en el riesgo, proporciona aseguramiento sobre la eficacia de gobierno, gestión de riesgos y control interno a la alta dirección de la entidad, incluidas las maneras en que funciona la primera y segunda línea de defensa. 

Primera Línea estratégica, conformada por la alta dirección y el equipo directivo; Primera Línea, conformada por los gerentes públicos y los líderes de procesos



Segunda Línea, conformada por servidores responsables de monitoreo y evaluación de controles y gestión del riesgo (jefes de planeación, supervisores e interventores de contratos o proyectos, comités de riesgos donde existan, comité de contratación, entre otros).



Tercera Línea, conformada por la oficina de control interno.

