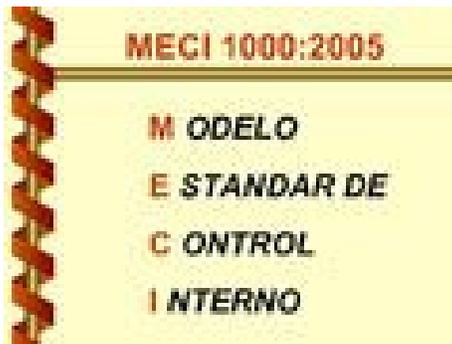


OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

“La mayor estructura no garantizara los resultados ni el rendimiento. Pero la estructura equivocada es una garantía de fracaso “Peter Ducker””



metodologías y herramientas tanto para su fortalecimiento como para su constante monitoreo produciendo como resultado de ello, mayor eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública.

Es el modelo estándar de control interno el cual establece una estructura para el control a la estrategia, la gestión y la evaluación; cuyo fin es lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.

EL MECI PROMUEVE

- La adopción de un enfoque basado en procesos
- Garantizar la implementación uniforme del sistema de control interno.
- Control continuo sobre los vínculos entre los procesos individuales

PRINCIPIOS DE MECI



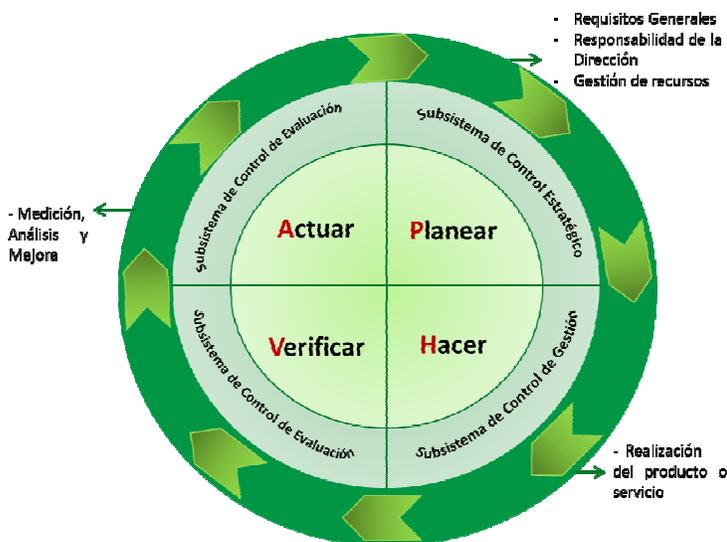
OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

COMPABILIDAD CON OTROS SISTEMAS DE GESTION

El sistema de control interno es complementario del sistema de gestión de la calidad y desarrollo administrativo.

Es una herramienta que comparte algunos elementos de otros sistemas

INTEGRACIÓN MECI –SGI PHVA



OBJETIVOS DEL CONTROL INTERNO

OBJETIVOS DE CONTROL DE CUMPLIMIENTO.

- Establecer las acciones que permitan a la entidad garantizar el cumplimiento de las funciones a

su cargo, con base en el principio de la autorregulación

- Determinar el marco legal que es aplicable a la entidad

OBJETIVOS DE CONTROL ESTRATEGICO

- Crear conciencia en todos los servidores públicos sobre la importancia del control
- Establecer los procedimientos que permitan el diseño y desarrollo organizacional de la entidad de acuerdo a su naturaleza
- Diseñar los procedimientos necesarios, que permitan a la entidad pública cumplir la misión para lo cual fue creada y proteger los recursos que se encuentren bajo su custodia.

OBJETIVOS DE CONTROL DE EJECUCION

- Determinar los procedimientos de prevención, detección y corrección que permitan mantener las funciones, operaciones y actividades institucionales.
- Velar por que todas las actividades y recursos de la entidad estén dirigidos hacia el cumplimiento de su misión

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

OBJETIVOS DE CONTROL DE EVALUACION

- Garantizar la existencia de mecanismos y procedimientos que permitan en tiempo real, realizar seguimiento a la gestión de la entidad por parte de los diferentes niveles de autoridad, permitiendo acciones oportunas de corrección y de mejoramiento.
- Establecer los procedimientos de verificación y evaluación permanente del control interno
- Garantizar la existencia de la función de evaluación independiente de la oficina de control interno sobre la entidad, como mecanismo de verificación a la efectividad de control interno.
- Propiciar el mejoramiento continuo del control y de la gestión de la entidad, así como de su capacidad para responder efectivamente a los diferentes grupos de interés
- Establecer los procedimientos que permitan integrar las observaciones de los órganos de control fiscal. A los planes de mejoramiento establecidos por la entidad.

OBJETIVOS DE CONTROL DE INFORMACION

- Establecer los procedimientos necesarios para la generación de información veraz y oportuna

- Establecer los procedimientos que permitan la generación de la información que por mandato legal le corresponde suministrar a la entidad a los órganos de control externo
- Garantizar la publicidad de la información que se genere al interior de la entidad
- Garantizar el suministro de información veraz y oportuna para el proceso de rendición de cuentas.

ESTRUCTURA DEL CONTROL INTERNO



OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

ROLES Y RESPONSABILIDAD DEL CONTROL INTERNO

ALTA DIRECCION

Debe asegurarse que los diferentes niveles de responsabilidad y autoridad en materia de control interno, estén definidas y comunicadas dentro de la entidad.

REPRESENTANTE DE LA DIRECCION

Para efectos de garantizar la operacionalización de las acciones necesarias al desarrollo, implementación y mejoramiento continuo del sistema de control interno basado en el modelo estándar de control interno, el representante legal podrá delegar dicha función en el directivo de primer nivel de la respectiva entidad competente para ello, quien actuara bajo las políticas del comité de coordinación de control interno.

SERVIDORES PUBLICOS Y/O PARTICULARES QUE EJERCAN FUNCIONES PUBLICAS

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

COMITÉ DE COORDINACION DE CONTROL INTERNO

Cumplir con las funciones establecidas en los decretos 1826 de 1994 y 2145 de 1999.

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Es responsable por realizar la evaluación independiente al sistema de control interno y la gestión de la entidad pública, así como por el seguimiento al plan de mejoramiento institucional generando las recomendaciones correspondientes y asesorando a la alta dirección.

FABULA LOS MONOS Y LOS PLATANOS

Hace tiempo, unos científicos realizaron un experimento con 6 monos. Los metieron en una jaula, en el centro de la cual había una escalera que permitía alcanzar una cesta de plátanos cerca del techo. En cuanto uno de los monos subía por la escalera para coger los plátanos, los experimentadores duchaban a todos los monos con agua helada, lo que hacía que desistieran de su intento inmediatamente.

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

Este proceso se repitió todas las veces que algún mono intentaba subir por los plátanos. Hasta que al final, cuando algún mono intentaba subir la escalera, sus propios compañeros le daban una paliza para hacerle desistir de su intento, y con ello evitar la ducha helada.

Entonces, se saca a uno de los monos de la jaula, y se introduce uno nuevo que no había participado anteriormente en el experimento, y por tanto no había visto lo que pasaba cuando alguien intentaba subir por el plátano. Al poco de entrar en la jaula, el mono intenta subir por los plátanos, pero en cuanto se acerca a la escalera, sus compañeros lo agreden ante la posibilidad de una ducha fría. Este nuevo mono no entiende nada, pero tras varios intentos se da cuenta que no se puede acercar a los plátanos, si no quiere llevarse una paliza.

A continuación se saca de la jaula otro de los monos que empezaron el experimento, y se introduce otro nuevo. Igual que en el caso anterior, el mono intenta ir a por los plátanos, y cada vez que lo hace, sus compañeros le propinan una paliza.

Lo curioso es que el mono que introdujeron a mitad del experimento y que no ha sufrido la experiencia de la ducha fría, también participa en la paliza, aunque sin saber porqué. Para

él "no está permitido acercarse a la escalera".

Poco a poco se van sustituyendo todos los monos, hasta que no queda ninguno del grupo inicial, que habían sido rociados con agua helada cuando intentaban subir.

Cuando se sustituye el último mono, el comportamiento del grupo sigue siendo igual, en cuanto un nuevo mono intenta acercarse a la escalera, recibe una paliza. Y ninguno sabe porqué, ya que ninguno de ellos ha sido rociado con agua helada.

Lo único que sabían era:

"Está prohibido subir por la escalera, y quien lo intente se expone a ser vapuleado por el resto del grupo".

En esta fábula se ilustra bastante bien el hecho de que en las organizaciones existen una serie de normas informales y no escritas, que regulan el comportamiento de sus miembros y que en muchas ocasiones nadie sabe el por qué están ahí, pero que todos cumplen sin cuestionar su valor. Es obvio decir que si estas normas benefician a la organización, bien venidas sean, pero que en muchas ocasiones no es así. Son normas que se perpetúan en muchos casos sin razón de ser. En su momento respondieron con seguridad a una razón, tuvieron en origen su función, pero cuando ésta desapareció nadie

OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO

se preocupó de cuestionar y evaluar su utilidad y pertinencia.

Las podemos detectar cuando alguien nuevo se incorpora, y pregunta ingenuamente, y esto ¿por qué se hace así?, y alguien al igual que en la fábula de los monos, responde: "no sé, siempre se ha hecho así". No es suficiente con que existan valores y creencias a título individual, deben ser valores y creencias sostenidos por una mayoría de los miembros de la organización.

Si miramos a cada una de nuestras organizaciones podemos detectar cómo están influenciando a la propia organización. La cultura es algo intangible, aunque sus manifestaciones sí son observables. En este sentido, la cultura de una organización está constituida por una red de símbolos o costumbres que guían y modulan, en distinto grado, los comportamientos de quienes trabajan en ella y, sobre todo, de las personas que se van incorporando.

Tal vez deberíamos aprender a cuestionarnos el por qué hacemos las cosas de un determinado modo, aporta valor seguir en la misma línea, o tal vez se nos ocurren formas alternativas de hacer más adecuadas y que optimizan procesos, recursos, tiempos, valores, etc y que no proponemos porque... "las cosas siempre se han hecho así".

Recordemos, que la Cultura de una Empresa no es permanente, ni rígida, sino que va cambiando constantemente, si estos cambios y ajustes al momento y al entorno, no se producen, ¿qué posibilidad tendrá de adaptarse de forma exitosa al medio?



LINA MARIA VASQUEZ DIAZ
Asesora de Control Interno