

**UNIVERSIDAD MILITAR
NUEVA GRANADA**



**GESTIÓN TRANSPARENTE
¡AUTOCONTROL APLICADO!**

Ensayo

Director

Luz Mery Guevara Chacón

Docente Seminario de Investigación

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

2012

INDICE GENERAL

RESUMEN	4
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	6
SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN COLOMBIA “ESTO NO ES UN BLA, BLA, BLA”	11
OFICINA DE CONTROL INTERNO. ¿...Y EN DÓNDE ESTABAN CUÁNDO...?	13
MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI) ¿CÓMO ASIMILARLO?	17
PROGRAMA PRSIDENCIAL DE MODERNIZACIÓN, EFICIENCIA, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	21
¡A LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN! AUN SIN TRAJE DE SÚPER HÉROE	26

INDICE DE FIGURAS

Figura: 1 Modelo Estándar de Control Interno (MECI)	18
Figura: 2 Proceso del Autocontrol.....	21
Figura: 3 Principios de Control Interno	28

GESTIÓN TRANSPARENTE

¡AUTOCONTROL APLICADO!

Autor: Mahalia Natalie García Villa ¹

Tutor: Luz Mery Guevara Chacón.

Fecha: Marzo, 2012

RESUMEN

El medio actual en el que nos encontramos, en donde cada vez parece más marcada la necesidad de implementar mecanismos que permitan una consonancia entre el control, el autocontrol y la gestión transparente, motiva la realización de este ensayo para el análisis frente a cómo hacer posible la gestión transparente al interior de las organizaciones, implementando la lucha contra la corrupción, fomentando una cultura del autocontrol y desarrollando un sistema de control eficiente.

Es por ello que a continuación se presenta el marco general de control interno con la implementación del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) y su principio de autocontrol, e igualmente se desarrolla una revisión del contexto del Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha contra la Corrupción y la situación actual de corrupción en Colombia.

¹ Especialista en Dirección Financiera, Auditor ISO 9001:2008. Ente certificador SGS, Auditor de la Oficina de Control Interno del INCODER

ABSTRACT

The current environment in which we, where increasingly seems more pronounced need to implement mechanisms that allow a line between the control, self-control and transparent management, motivates the realization of this essay for analysis front to how to make possible the transparent organizations within management, implementing the anti-corruptionfostering a culture of self-control and develop an efficient control system.

That is why below presents the framework overall internal control with the implementation of the standard model of control internal (MECI) and his principle of self-control, and also develops a review of the context of the presidential program of modernization, efficiency, transparency and fight corruption and the current situation of corruption in Colombia.

INTRODUCCIÓN

Al referirnos al concepto de control, debemos mencionar su evidente relación con el autocontrol, toda vez que la base del control es el autocontrol, pues no es razonable que un individuo ejerza y exija control, si no le es posible aplicarlo para sí mismo. Según Henry Fayol,² control consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con el plan adoptado, con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos. Su fin es señalar las debilidades y errores para poder rectificarlos e impedir que se produzcan nuevamente y según el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), define al autocontrol como la capacidad de cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos.

Conforme a lo anterior, a nivel organizacional y más específicamente, en las entidades públicas, el control y el autocontrol están ligados a la gestión transparente, en donde se establecen requisitos, leyes, procedimientos a cumplir, se verifica su conformidad, se evalúa su cumplimiento, se detectan debilidades, errores, desviaciones y se efectúan correctivos para impedir su reincidencia. No obstante, según el Índice de Transparencia Nacional (ITN) dado por Transparencia por Colombia³, que es una herramienta que mide la existencia de condiciones institucionales objetivas que favorecen la transparencia y controlan los riesgos de corrupción, en su evaluación 2008-2009, indica que de 158 entidades evaluadas, un alto porcentaje de entidades correspondiente al 44% sigue con niveles de riesgo de corrupción alarmantes.

²(1841-1925). Ingeniero Francés. Fundador de la teoría clásica de la administración.

³ Transparencia por Colombia es una organización sin ánimo de lucro creada en 1998, cuya misión es "liderar desde la sociedad civil la lucha integral contra la corrupción y por la transparencia, en lo público y en lo privado, para promover una ciudadanía activa, fortalecer las instituciones y consolidar nuestra democracia".

Sin pretender establecer una fórmula mágica de solución al fenómeno de la corrupción en Colombia y teniendo claro que dentro de los roles de las oficinas de control interno contemplados en el Decreto 1537 de julio 6 de 2001, se enmarcan cinco funciones a saber: valoración de riesgos, acompañar y asesorar, realizar evaluación y seguimiento, fomentar la cultura de control, y relación con entes externos, desempeñar eficientemente el rol de fomento de la cultura del autocontrol es todo un reto en las entidades públicas; por ello, en este ensayo se expondrá claramente porqué ese reto casi inalcanzable de aplicar el autocontrol para realizar una gestión transparente es posible por una sola razón: Existe la necesidad de erradicar la corrupción en nuestra sociedad y muchos ciudadanos están trabajando activamente en lograrlo.

Se podría afirmar que el flagelo de la corrupción es tan antiguo como la historia misma del hombre, así como lo es el control. Haciendo una retrospectiva encontramos que en la edad antigua, en el periodo conocido como historia de la humanidad que comprende desde la aparición de la escritura (3000 años antes de Cristo) hasta, aproximadamente, la caída de Roma en poder de los bárbaros en el 476 d. C., caracterizada por la aparición de grandes civilizaciones, primeros inicios de las clases sociales, organización política estatal, definida por la existencia de una clase dirigente: la nobleza, presencia del poder político, poder militar, desarrollo de otras formas de pensamiento y de creación como el arte, la filosofía y las ciencias, enfrentamientos constantes entre los distintos pueblos y permanentes deseos de conquista de territorios ajenos, (Latanzzi, 1997), de acuerdo a lo anterior, en mi opinión, la necesidad de tener enfatizó el deseo de poder, generó discordias y derivó el fenómeno de la corrupción.

Para Zabala (2012), el inicio de la corrupción se sitúa en los albores de la civilización, muy especialmente cuando el hombre se agrupa, inteligente y sistemáticamente, pasando de hordas nómadas a pueblos y ciudades, dando lugar a múltiples formas de organización social, política y económica, como las naciones y la propiedad privada, y con ello, dando lugar también a valores y conductas

relativas a sus actividades comerciales, de gobierno y religiosas, lo que les permite no sólo comer, vestir y subsistir, sino lograr también lo que son legítimas aspiraciones humanas: el éxito y la bonanza económica.

Ahora bien, remontándonos al tema de control, encontramos que el ser humano, desde tiempos remotos, ha tenido la necesidad de *controlar* sus pertenencias, desde la prehistoria el hombre primitivo inició sus primeras cuentas haciendo una representación simbólica del conteo con su propio cuerpo, y para ello se valió de los 10 dedos de las manos, posteriormente empleó otras herramientas como: piedrecillas, marcas y señales en arboles y piedras, hasta llegar al ábaco.

De otra parte, se conoce que los primeros mecanismos de control inician cuando los Reyes Católicos designan un funcionario con la misión de *vigilar y controlar* el manejo de los fondos y bienes de la expedición. (Oficina de Control Interno. Alcaldía de Santo Tomás en Atlántico, Colombia, 2010).

A lo largo de la historia, se continúan implementando mecanismos de control, especialmente fiscal para el manejo y control del presupuesto. Hoy en día tenemos la Constitución Política de Colombia del año 1991, diferentes entes de control, veedurías, auditorías y oficinas de control interno; sin embargo, todos estos órganos, únicamente podrían asegurar un 100% de efectividad si cada ciudadano asumiera el propio control de sus acciones, con ética y valores, es decir se autocontrolara.

Analizando lo anterior, se puede observar que los conceptos de corrupción y control, se relacionan directamente con el título de este ensayo: 'Gestión Transparente'. ¡Autocontrol Aplicado!, no obstante, es importante precisar que la gestión transparente, la lucha contra la corrupción y el autocontrol son conceptos muy mencionados en el contexto social, político y económico de nuestro país; hoy por hoy, pareciera casi una 'moda' hablar de ellos; se nota en los discursos

políticos, programas presidenciales, en los slogan y algunos comerciales, propagandas y campañas publicitarias. Sin controvertir su empleo y más bien reflexionando sobre ello, se puede evidenciar que existe una marcada necesidad de aplicarlo y que la cátedra que engloba este contexto, llamada ética y valores se supone adquirida en la academia y en el seno familiar. Así las cosas la formación está dada, pero la pregunta es: ¿está aprendida y aprehendida? Sí, aprender sobre ética y valores, y aprehenderlos, apropiándonos de ellos, haciéndolos parte de nuestra cotidianidad, más que saber lo que está bien o mal, es concientizarse qué está haciendo bien o mal, sin instrucciones, únicamente con convicción.

Por ello se considera que la persona que aplica ética y valores, es menos vulnerable a caer en actos de corrupción, posee las cualidades que debe tener una persona que aplica autocontrol y que refleja transparencia en sus acciones y su gestión.

No menos notorio al fenómeno de la lucha contra la corrupción y el fomento de la cultura del autocontrol, están las diarias noticias que ‘destapan’ las llamadas en el argot popular ‘ollas podridas’ poniendo al descubierto los actos de deshonestidad y abuso de algunas personas; se conocen casos de altos funcionarios, ejecutivos, integrantes de las fuerzas militares, educadores, clérigos y personas del común que ‘caen’ en actos de corrupción. Las razones, muchas; sería materia de otro estudio, pero también se ve que estos personajes son denunciados, sancionados y legislados demostrando que es posible no dejar actos impunes, que actuar mal tiene hoy en la cárcel a grandes personalidades de familias prestantes, con amplia trayectoria, egresados de las mejores universidades, profesionales que se vislumbraban con un futuro exitoso y personajes públicos con una imagen acabada.

En consecuencia, por las anteriores razones este ensayo pretende evidenciar que existen muchas personas comprometidas, trabajando por erradicar la corrupción en nuestro país, tal como se explica en las páginas siguientes, existe

una normatividad que reglamenta el sistema de control interno en Colombia, existen unos roles asignados a las oficinas de control interno, existe un modelo estándar de control interno, programas presidenciales y organizaciones encargadas de liderar la lucha contra la corrupción y velar por la transparencia; iniciaré sensibilizando sobre la importancia del sistema de control interno, las funciones de la oficina de control interno, luego presentaré el marco general de control interno con la implementación del modelo estándar de control interno (MECI) haciendo énfasis en sus subsistemas y principios, pasaré a desarrollar una revisión del contexto del Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha contra la Corrupción y finalizaré con una sensibilización sobre la situación actual de corrupción en Colombia.

SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN COLOMBIA “ESTO NO ES UN BLA, BLA, BLA”

“Todos somos muy ignorantes.

Lo que ocurre es que no todos ignoramos las mismas cosas”.

Albert Einstein

Reflexionando un poco sobre lo que dice Einstein y de acuerdo al significado de *ignorancia* extraído del diccionario de la lengua española (2001): Falta de ciencia, de letras y noticias, general o particular. Podríamos entender por qué existe mucho escepticismo sobre el contenido que abarca el sistema de control interno; quizás en esta materia los más apáticos no saben lo que debieran saber, o aprendieron mal y por ello saben lo que no deberían saber.

Tratar de ilustrar sobre lo que significa Sistema de Control Interno en el interior de las entidades, especialmente en las del Estado, resulta algo desalentador para quienes tienen la tarea de lograr que este sistema funcione. Existe mucha teoría sobre ello, sin embargo parece que la falta de argumentación sobre este tema por quienes ignoran que va más allá de normatividad y auditorías, ha producido un efecto de bola de nieve, que sugiere que la desinformación sobre el verdadero significado de control interno como sistema, conduce rápidamente a la reiteración inapropiada en entornos similares (compañeros de trabajo, empleados de la base o ejecutivos del nivel directivo y canales internos y externos de comunicación).

Pues bien, es importante saber que el Sistema de Control Interno en Colombia no es un bla, bla, bla; es un tema tan serio como importante, tan mío, tan suyo, como de todos. Quizás resulta tedioso lograr una cultura del control en las organizaciones porque al promover la implementación y mantenimiento de este sistema que contiene el vocablo ‘control’, (Real Academia Española, 2001) inmediatamente nos traslada a asociarlo con comprobación, inspección,

fiscalización, intervención. Sin embargo es importante conocer sobre el trasfondo de su concepto y sus bondades, así:

El artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, invita a las entidades a interiorizar el concepto de *control interno* como una función administrativa básica y fundamental, en donde prime el interés general sobre el particular, bajo principios éticos y morales, optimizando el uso de los recursos públicos y cumpliendo con los objetivos y metas institucionales, con transparencia e imparcialidad de tal manera que satisfaga las necesidades sociales de los ciudadanos.

Ahora bien, lo que se debe desaprender y no mal interpretar del artículo 209 de la Constitución, es que el control interno es una actividad de la que solamente es responsable la oficina de control interno de la entidad, pues el control es transversal a todos los procesos y cada proceso tiene un dueño o responsable y éste a su vez, tiene personas que coadyuvan a desarrollarlo eficientemente. Lo que en palabras más simples significa que el control es responsabilidad de todos los servidores, colaboradores y/o funcionarios públicos de la entidad.

Por otra parte, la Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado, define el control interno *como el sistema integrado por el esquema de organización y el conjunto de los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad, con el fin de procurar que todas las actividades, operaciones y actuaciones, así como la administración de la información y los recursos, se realicen de acuerdo con las normas constitucionales y legales vigentes dentro de las políticas trazadas por la dirección y en atención a las metas u objetivos previstos.*

A su vez, esta misma Ley, en concordancia con la Constitución Política de Colombia, dice: *El ejercicio de control interno debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y*

valoración de costos ambientales. En consecuencia, deberá concebirse y organizarse de tal manera que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de las funciones de todos los cargos existentes en la entidad, y en particular de las asignadas a aquellos que tengan responsabilidad del mando.

Claramente se puede concluir que el sistema de control interno, es un sistema integrado y trasladándolo a la entidad. este sistema estaría compuesto por el conjunto de procesos y procedimientos organizados y relacionados que interactúan entre sí para lograr los objetivos institucionales. El sistema de control interno entonces, es diferente de la oficina de control interno, que de acuerdo al artículo 9 de la Ley 87 de 1993, la define como: *“uno de los componentes del Sistema de Control Interno”*. El propósito fundamental del sistema de control interno es lograr la eficiencia, eficacia y transparencia en el ejercicio de las funciones de la entidad y lograrlo es responsabilidad de todo un equipo.

OFICINA DE CONTROL INTERNO. ¿...Y EN DÓNDE ESTABAN CUÁNDO...?

“Lleve cada uno su culpa y no habrá culpables”.

Antonio Porchia

Es muy común ver cómo algunos servidores públicos se abstraen de su compromiso frente al funcionamiento del sistema de control interno en la entidad. Uno de los ejemplos más frecuentes es cuando dentro del proceso auditor que realiza la Contraloría General de la República a las entidades públicas, en su informe final, uno de los componentes evaluados es el sistema de control interno de la entidad; es decir los controles que tiene la entidad para evitar riesgos, dicho resultado de la evaluación puede resultar deficiente, regular o eficiente. En los dos primeros casos, inmediatamente relaciona como responsable a la oficina de control interno como si la entidad estuviera conformada por el ‘aviso’ y la oficina de control interno.

Así el departamento Administrativo para la Función Pública define que:

“La oficina de control interno es “control de controles” 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”. (Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. , 2009).

Recordemos que la Ley 87 de 1993 en su artículo 9, define a la unidad u oficina de coordinación del control interno como: *“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”.*

Otro ejemplo común sucede cuando se evidencia un acto de corrupción, (robo, falsedad, abuso de autoridad, soborno, entre otros), entonces empiezan los cuestionamientos: ¿Y dónde estaban los profesionales de la oficina de control interno? Quizás la pregunta correcta es: ¿Dónde están los servidores públicos éticos, con valores, que aplican autocontrol y que muy seguramente en el perfil de sus hojas de vida jamás escribieron que se caracterizaban por ser corruptos o corruptibles? El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, dice:

“El ejercicio y diseño de métodos y procedimientos de Control Interno en las entidades es independiente de la existencia de la Oficinas de Control Interno, al punto de que si en una entidad del Estado se diera la situación de que no existiese la oficina en mención, tal evento no exonera a la Alta Dirección de la responsabilidad de tener un Sistema de Control Interno, ya que el ejercicio del Control Interno implica la formulación de objetivos y metas, mientras que las Oficinas de Control Interno ejercen la verificación de que los objetivos y las metas se han cumplido para los fines previstos en la Ley 87 del 29 de noviembre de 1993”. (Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 2010)

Vale la pena destacar que dentro de las funciones de las oficinas de control interno, la Ley 87 de 1993 en su artículo 12, literal h dice: *“Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional”,* lo que implica un mayor grado de compromiso de las oficinas de control interno por promover en toda la entidad la creación de una cultura del autocontrol.

Igualmente importantes están los roles de la oficina de control interno que se establecen en el Decreto 1537 de julio 6 de 2001, así:

ARTICULO 3. DE LAS OFICINAS DE CONTROL INTERNO: “En desarrollo de las funciones señaladas en el artículo 9 de la Ley 87 de 1993, el rol que deben desempeñar las oficinas de control interno, o quien haga Sus veces, dentro de los organizaciones públicas, se enmarcan en cinco típicos, a saber: valoración de riesgos, acompañar y asesorar, realizar evaluación y seguimiento, fomentar la cultura de control, y relación con entes externos”.

Dentro del marco legal de control interno, la Directiva Presidencial No. 01 del 29 de enero de 1997, proporciona las directrices y se precisa el desarrollo del Sistema de Control Interno, señalando que le compete a la Oficina de Control Interno, apoyar a los directivos en el desarrollo del Sistema, reevaluar los planes, fomentar la cultura del autocontrol de tal forma que contribuya al mejoramiento continuo, y coadyuvar y participar para implantar adecuados instrumentos de gestión y gerencia.

Con todo lo anterior, también es importante precisar qué no hace la oficina de control interno: esta oficina no tiene las facultades de la Contraloría, ni la Procuraduría, ni la Fiscalía, no tiene poder sancionatorio, no inicia procesos disciplinarios, fiscales o penales. Si en el ejercicio de su labor como auditor, evidencia casos de corrupción que van más allá del control interno, su función es trasladar los hallazgos encontrados al ente de control que tenga la competencia para que inicie la investigación y adelante los trámites que considere pertinentes.⁴

Así las cosas, el requisito necesario para que funcione el Sistema de Control Interno en una entidad es que exista en todos sus servidores públicos una Cultura del Autocontrol y aunque la labor de fomento, promoción y sensibilización hace parte de las funciones de la oficina de control interno, es importante que cada individuo suscite de su propia motivación por aplicar autocontrol tanto en sus vida personal, familiar y social. En una sola palabra, que cada persona, fomente una cultura del autocontrol en su entorno, Aplicando los principios del Control Interno

⁴ El autor: especialista en Dirección Financiera, Auditor ISO 9001:2008. Ente certificador SGS, Auditor de la Oficina de Control Interno del INCODER

MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO (MECI) ¿CÓMO ASIMILARLO?

*“No esperes por el momento preciso; Empieza ahora. Hazlo ahora.
Si esperas por el momento adecuado, nunca dejarás de esperar”.*

Georg Christoph Lichtenberg

El MECI, tan amado como odiado en las entidades públicas; esta afirmación, no es una exageración, es real. He podido comprobar que una conferencia, una campaña, o una simple plática que haga alusión al Modelo Estándar de Control Interno, en algunas personas crea un bloqueo automático. Basta con visualizar su esquema gráfico, con sus tres subsistemas, nueve componentes y 29 elementos.

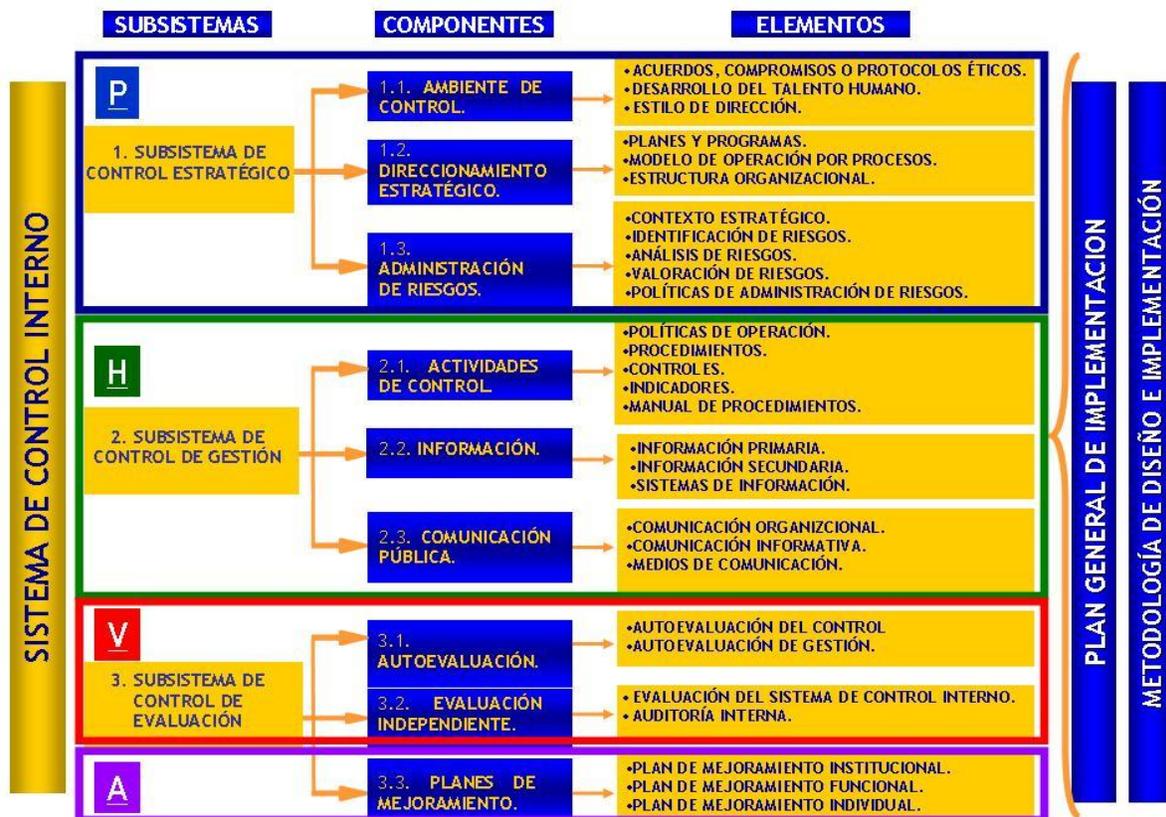
Conceptualmente, encontramos que el MECI es: “Un Modelo Estándar de Control Interno que tiene como fin servir de control de controles para que las entidades del Estado logren cumplir con sus objetivos institucionales en el marco legal aplicable a ellas”. (Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 2010).

Este Modelo Estándar de Control Interno, fue adoptado mediante el Decreto 1599 del 20 de mayo de 2005. Con él decreto se determina la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Control Interno en las entidades públicas del Estado Colombiano. El hecho de estar reglamentado puede darle un carácter de obligatoriedad y una connotación de imposición, sin embargo, la exigencia no tiene por qué desmotivar el interés de su aplicación por el contrario, cumplir con un mandato legal que permite que las entidades del Estado fortalezcan el control en su interior para lograr la satisfacción de los ciudadanos y la consecución de los fines esenciales del Estado Colombiano es sin duda alguna, suficiente motivación.

¿Pero cómo hacer más asimilable el concepto MECI?, primero que todo debemos empezar por entender que es un modelo, que se puede ajustar a cualquier entidad, especialmente pública. Es una metodología que facilita el diseño, desarrollo y operación del Sistema de Control Interno en las entidades públicas y su objetivo es proveer las herramientas para hacer del control, un modelo de gestión, aplicando control al cumplimiento (legalidad), control a la estrategia, control a la ejecución, control a la evaluación y control a la Información. (Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 2010).

Para entender el MECI es importante analizar su estructura dispuesta por subsistemas secuenciales. (Ver figura 1).

Figura: 1 Modelo Estándar de Control Interno (MECI)



Fuente: (Oficina d Control Interno INCODER, 2009)

Lo más interesante del MECI, es que sus tres subsistemas secuenciales están establecidos dentro del ciclo de mejoramiento continuo (PHVA: planear, hacer, verificar, actuar), y el mejoramiento continuo permite ser más eficientes, productivos y competitivos. Además el MECI tiene otra característica esencial: Su aplicación facilita que el control interno sea ejecutado por todos y así lo demuestra en sus tres principios básicos denominados:

- a) Autocontrol
- b) Autorregulación
- c) Autogestión

a) **AUTOCONTROL:** Capacidad de cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos.
(Autodominio, compromiso, competencia, responsabilidad, conciencia).

b) **AUTORREGULACIÓN:** Capacidad institucional para aplicar de manera participativa los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno.
(Reglamentar, generar códigos de buen gobierno, establecer controles).

c) **AUTOGESTIÓN:** Capacidad para interrelacionar la Autoregulación y el Autocontrol, e interpretar, coordinar y aplicar de manera efectiva la función administrativa que le ha sido asignada.
(Cumplimiento de tareas, normas, procesos, con competencia y diligencia).

Aunque todos estos principios son importantes, el Autocontrol es la base fundamental para que un sistema de control interno funcione al interior de una entidad, pues es una actitud voluntaria, un compromiso individual de todos los servidores públicos para mejorar en el trabajo y en los resultados de la gestión, permitiendo que se de en forma consciente condiciones de eficiencia y eficacia administrativa para lograr los objetivos institucionales.

En este recorrido que muestra cuánta armonía hay entre el individuo y el MECI, es importante abrir nuestra mente para dar una lectura más fácil a su esquema gráfico, así: MECI = 3 Subsistemas = 9 Componentes = 29 Elementos

a) SUBSISTEMA DE CONTROL ESTRATÉGICO:

Es quien orienta la entidad en el cumplimiento de la misión, visión, objetivos y políticas. En él se crea el ambiente organizacional necesario para mantener el sistema y se organiza la entidad de tal manera que el control sea transversal a todas sus actividades; así mismo, establece la administración de riesgos como componente esencial del Sistema de Control Interno institucional, a través del cual se identifican, analizan y valoran estos, buscando mitigar su presencia y efecto. En este subsistema se desarrolla el Planear del ciclo PHVA.

b) SUBSISTEMA DE CONTROL DE GESTIÓN:

Es la ejecución de los procesos de la Entidad encaminados al cumplimiento de la misión. En él se operacionaliza el control dentro de la entidad por medio de aquellas actividades de control para garantizar el cumplimiento de sus objetivos y además indica cómo se debe desarrollar la captura y procesamiento de la información, y la creación de canales efectivos de comunicación para que la toma de decisiones sea basada en hechos reales, por este medio se desarrolla el Hacer.

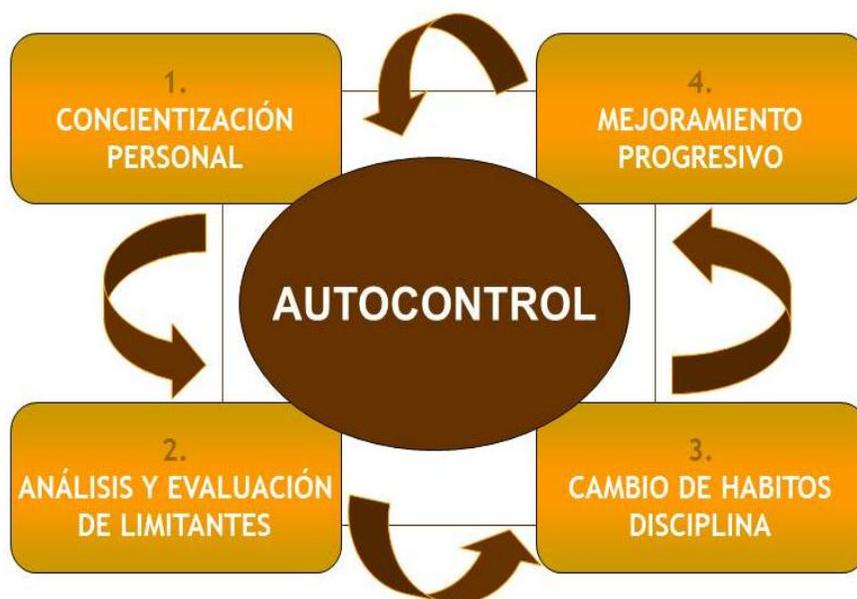
c) SUBSISTEMA DE CONTROL DE EVALUACIÓN:

Son los mecanismos de medición, evaluación y verificación que determinan la eficiencia y eficacia de la Entidad. En él se logra que los funcionarios evalúen los controles y la gestión de la entidad, y le da un papel importante a las Oficinas de Control Interno y los Órganos de Control como evaluadores independientes del sistema, desarrollando el Verificar. Para finalizar, se llevan a cabo planes de mejoramiento institucional por procesos e individuales, terminando con el Verificar y el Actuar del ciclo de mejoramiento continuo.

Para finalizar debemos entender que el MECI, facilita el funcionamiento eficiente del sistema de control interno en una entidad, pero como sistema, es necesario que cada uno de sus subsistemas, componentes y elementos funcionen sincronizadamente. Si uno solo de estos llegara a fallar, el sistema se rompe e impide su normal funcionamiento.

Por último reflexionemos sobre esto: El sistema de control interno de una entidad lo integran sus funcionarios, colaboradores y/o servidores públicos, es decir que cada uno es un piñón del motor que pone en funcionamiento el sistema. Si cada uno de ellos decidiera hacer parte de la cultura del autocontrol, siguiendo la dinámica de su proceso que empieza con la concientización, pasa al análisis y evaluación de limitantes, luego requiere de asumir cambios de hábitos y disciplina, para finalmente mantener un mejoramiento progresivo. Siguiendo este proceso ¿Qué pasaría si uno de estos individuos deja de funcionar bien? (Ver figura 2).

Figura: 2 Proceso del Autocontrol



Fuente: (Oficina de Control Interno INCODER, 2009)

PROGRAMA PRESIDENCIAL DE MODERNIZACIÓN, EFICIENCIA, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

*“Después de saber cuándo debemos aprovechar una oportunidad,
Lo más importante es saber cuándo debemos renunciar a una ventaja”.*

Benjamín Disraeli

El Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción fue creado mediante el Decreto 2405 del 30 de noviembre de 1998, el cual a partir del proceso de reestructuración del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, fue remplazado por el decreto 127 del 19 de enero de 2001, y luego modificado por el Decreto 519 del 5 de marzo de 2003, por el cual se suprimen, se transforman y se crean las Consejerías y Programas Presidenciales en el Departamento Administrativo de la Presidencia de la República. Este programa presidencial responde al compromiso del Presidente de la República de atacar las causas estructurales que favorecen la existencia del fenómeno de la corrupción en la administración pública colombiana.

Este Programa es responsable al interior de la Presidencia de la República de coordinar la implementación de las políticas gubernamentales orientadas a luchar contra la Corrupción en la Administración Pública, su objetivo es promover herramientas orientadas a la prevención y disminución de actos de corrupción en articulación con las instituciones públicas, la empresa privada, la ciudadanía, los medios de comunicación y las organizaciones de la sociedad civil, igualmente, coordina a través de la Organización Transparencia por Colombia, acciones para que las entidades mejoren el resultado del Índice de Transparencia Nacional (ITN), el cual mide el nivel de transparencia y los riesgos de corrupción de las entidades públicas del nivel central Nacional, tres ramas del poder público y órganos de control.

A mi modo de ver, promover un programa cuyo objetivo pareciera incumplible, el Gobierno Colombiano se ha propuesto un reto que sólo es alcanzable con el compromiso de cada uno de sus ciudadanos. En Colombia encontramos muchos aspectos que limitan el propósito de combatir la corrupción: Tenemos grupos armados al margen de la ley, narcotráfico, lavado de activos y otros sistemas de corrupción. También tenemos altos índices de pobreza, desempleo, desigualdad, delincuencia, analfabetismo, prostitución, drogadicción, desplazamiento, extorsión, secuestro. Haciendo aún más difícil luchar contra este fenómeno.

Sin embargo, si no fuera posible por lo menos enjuiciar algunos actores de este fenómeno de corrupción, muy seguramente, el Gobierno de Colombia, no hubiera ideado este programa para mostrar ineficiencia. Por el contrario, se han ideado mecanismos de participación ciudadana que facilitan la interacción de la ciudadanía y el Estado, tales como: asambleas de beneficiarios, rendiciones públicas de cuentas, audiencias públicas y cabildos populares.

Detengámonos un poco en uno de estos espacios de participación ciudadana, como lo es las audiencias públicas de rendición de cuentas, propiciada por las Entidades u Organismos de la Administración Pública, donde personas naturales o jurídicas y las organizaciones sociales se reúnen en un acto público para intercambiar información, explicaciones, evaluaciones y propuestas sobre aspectos relacionados con la formulación, ejecución y evaluación de políticas y programas a cargo de cada entidad, así como sobre el manejo de los recursos para cumplir con dichos programas. (Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 2005).

“La rendición de cuentas de la administración pública es un espacio de interlocución entre los servidores públicos y la ciudadanía; tiene como finalidad generar transparencia, condiciones de confianza entre gobernantes y ciudadanos y garantizar el ejercicio del control social a la administración pública; sirviendo

además de insumo para ajustar proyectos y planes de acción para su realización”. (Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, 2005).

Este Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha contra la Corrupción se ha propuesto fortalecer la capacidad de la ciudadanía para ejercer control político, involucrando cada vez más a la sociedad civil en la lucha contra la corrupción.

“Una de las funciones de este Programa, contempladas en el Decreto 519 de marzo 5 de 2003 es: Diseñar y desarrollar proyectos de educación, concientización, fortalecimiento de valores y principios y promoción de una nueva cultura de responsabilidad social y defensa de lo público, dirigidos tanto a la comunidad en general como a los sectores privados y públicos”. Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción. (2012).

Así las cosas es claro que se requiere involucrar a la ciudadanía para que denuncie, para que participe, para que no se deje engañar y sobre todo para que crea en que su aporte es indispensable para luchar contra la corrupción en Colombia y exista una gestión transparente en nuestras entidades públicas.

Sabogal (2009) escribe un artículo en la revista Forjar del Programa Presidencial de Lucha contra la Corrupción llamado “Los Pájaros tirándole a las escopetas. Cómo engañan los particulares al Estado” en donde entre otras cosas expone lo siguiente: *“El fenómeno de la corrupción a través de sus múltiples manifestaciones ha desarrollado tantos procedimientos como metodologías de engaño. Sus víctimas no solo las entidades públicas, sino también las autoridades y órganos de control.*

Y es que en materia de corrupción, casi es inevitable que desde todos los niveles jerárquicos se vean asomos de corrupción. Es más, se podría afirmar que

esta modalidad casi que es privilegio de quienes manejan el poder o coloquialmente hablando, están dentro de la 'rosca' y pueden realizar más fácilmente sus maniobras para beneficio propio, como por ejemplo: desviación de recursos, suplantación de patentes, manipulación de trámites, entre otras.

En algunas ediciones de la revista Forjar del Programa, así como en su página web, se hicieron diferentes publicaciones de un Compendio llamado 'Manual de Tramparencia', escrita con 'm', dándole varios enfoques, por ejemplo: Tramparencia electoral; Tramparencia en salud.; Tramparencia en contratación. Su objetivo, hacer alusión a las trampas, maniobras y prácticas más empleadas por los corruptos con el objetivo de poner al descubierto su catálogo de artimañas.

Convencida que además de lograr asombro por el amplio repertorio de estos bien llamados 'delincuentes de corbata', a continuación relaciono algunas de estas prácticas, con el fin de motivar aún más su compromiso por denunciar cualquier acto de corrupción:

Alguno de los actos más comunes son: 'zancadilla', 'pitufeo de contratos', 'mercado de subsidios', 'carrusel de contratistas', 'hoy por ti, mañana por mi', 'pan comido', 'se le tiene', 'miguelito también come', 'el as en la manga', 'el que parte y reparte, lleva la mejor parte', 'premio, además de pago', 'lavandería', 'abrir un hueco pa' tapar otro', 'cuentas hinchadas', 'la mordida', 'dime cuánto facturas y te diré qué te mereces', 'conejo al sistema', 'naipe de cédulas', 'trasteo de votos', 'voto gemelo', 'urna cargada', 'cambis, cambeo', entre otros. Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción. (2009).

Conociendo todas estas artimañas, no podemos continuar tolerando más actos de corrupción, no podemos esperar a ser víctimas de ellos, estos nos afectan a todos, tenemos campesinos sin oportunidades y capitalistas con subsidios, tenemos niños, mujeres y ancianos desplazados por la violencia y terroristas

viviendo en sus propiedades, existen proyectos viales sin terminar que generan problemas de movilidad e incumplimiento de obras sin exigencias de pólizas de cumplimiento, hay empresarios con contratos millonarios y profesionales sin oportunidades laborales, también ricos cada vez más millonarios y pobres cada vez más desprotegidos. En nuestras manos está permitir y ser indiferentes o luchar activamente contra la corrupción.

¡A LUCHAR CONTRA LA CORRUPCIÓN! AUN SIN TRAJE DE SÚPER HÉROE

*“Hay una fuerza motriz más poderosa que el vapor,
La electricidad y la energía atómica: LA VOLUNTAD”.*

Albert Einstein

Luchar contra la corrupción, no es labor de un súper héroe. En nuestro país, es compromiso de cada ciudadano colombiano y si bien es cierto, son muchos los que están luchando contra la corrupción, con valores, no con precio, con convicción y no con condición, pero ¿Cómo lograrlo?, aplicando controles, para evaluar los resultados de la gestión y diseñando estrategias de seguimiento que permitan medir, evaluar y controlar la gestión institucional y además, fomentando en todos los servidores públicos de las organizaciones la cultura del autocontrol.

Rubén (2009) dice: *“Nuestro control debe estar orientado entonces, a un ejercicio en tiempo y espacio real, para evitar el robo, el fraude, el hurto, el desperdicio, la malversación, la omisión, la extralimitación, la negligencia, la mala fe y la ineficiencia en las organizaciones”.*

Argumenta también: “Es el compromiso, el hilo invisible que conecta los colaboradores de los diferentes niveles jerárquicos y de las diferentes unidades funcionales e la organización”.

El ejemplo de entidades eficientes, que demuestran una gestión transparente y eliminan conductas inapropiadas, debe tomarse en cuenta, de otra parte, el ejemplo de servidores públicos proactivos, diligentes y eficientes, también amerita que se tengan en cuenta y que los corruptos y corruptibles ni siquiera como ejemplo de lo que no se debe hacer, sean tomados como referencia.

Por otra parte, el Decreto Anticorrupción, Ley 1474 de julio 12 de 2011, pone al descubierto los principios de control interno y se convierte en una herramienta de efectividad del control de la gestión pública.

“¡Se acabaron las gabelas para los procesados por corrupción!”, estas fueron las palabras del presidente Juan Manuel Santos, al recordar que el nuevo estatuto elimina los beneficios o subrogados penales para quienes cometan delitos contra la administración pública. “No habrá mecanismos alternativos de la pena privativa de la libertad, no habrá suspensión condicional de la misma, ni tampoco libertad condicional. Mucho menos gozarán de prisión domiciliaria”. (Santos, 2011)

Al final de este ensayo, se vuelve a comprobar que Luchar contra la corrupción requiere de una especial característica en el individuo que trabaja en ello. Estas personas comprometidas con esta causa, deben hacer una adecuada aplicación del autocontrol, tanto a nivel personal como institucional. Luchar contra la corrupción supone de contar con una actitud permanente por definir niveles de auto-regulación, de contar con la capacidad para dominar sus propias acciones y reacciones, de ser auto-responsables de sus actos, de estar en la constante búsqueda del mejoramiento continuo, de mantener excelencia en las relaciones interpersonales y sobre todo de la aplicación de principios y valores.

Estas características casi que describen a un súper ser humano, podría ser, pero es humano, son cualidades humanas, que se pueden adquirir porque son actitudinales, dependen de la voluntad humana y no son opcionales como la elección del color de un traje o un nuevo look. No es posible decir: “Hoy aplicaré

autocontrol en mi gestión porque viene la Contraloría a Auditar”. ¡No!, eso no es autocontrol, eso si que es estar descontrolado, pues la volatilidad en las actitudes generan desordenes de personalidad, nada que ver con el autocontrol.

Concluyendo, encontramos que contamos con herramientas institucionales, programas de gobierno, políticas públicas, leyes, decretos, ciudadanos comprometidos, necesidad y deseo por que la lucha contra la corrupción no sea una batalla imposible de ganar y la aplicación del autocontrol en nuestras actitudes diarias como pilar que motive la transparencia en la gestión de las Entidades tanto públicas como privadas. Así las cosas fácilmente haremos realizable el título de este ensayo, ‘Gestión Transparente’, ¡Autocontrol Aplicado!

La invitación es a aplicar los principios que enmarcan el sistema de control interno, entendiendo que este, lo integramos todos. (Ver figura 3).

Figura: 3 Principios de Control Interno



Fuente: (Oficina de Control Interno INCODER, 2009)

REFERENCIAS

- Constitución Política de Colombia*. (1991). Bogotá.
- Ley 87. (29 de noviembre de 1993). Bogotá.
- Directiva Presidencial 01. (29 de enero de 1997). Bogotá.
- Decreto 2405. (30 de noviembre de 1998). Bogotá.
- Decreto 127. (19 de enero de 2001). Bogotá.
- Decreto 1537. (6 de julio de 2001). Bogotá.
- Decreto 519. (5 de marzo de 2003). Bogotá.
- Ley 1474 de. (12 de julio de 2011). *Estatuto Anticorrupción*. Bogotá.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2005). *Cartilla de Administración Pública. Guía para la Rendición de cuentas de la Administración Pública a la ciudadanía*. Bogotá.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2010). *Cartilla de Administración Pública. Compilación de conceptos frente a la importancia del modelo estándar de control interno MECI en el Estado Colombiano* (1 ed.). Bogotá.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. . (2009). • *Cartilla de Administración Pública No. 6. Guía Rol de las Oficinas de Control Interno, Auditoría Interna o quien haga sus veces*. (2 ed.). Bogotá.
- Granda Escobar, R. D. (2009). *Manual de Control Interno, Sectores Público, Privado y Solidario* (3 ed.). Bogotá: Grupo Editorial Nueva Legislación Ltda.
- Latanzzi, M. (1997). <http://www.monografias.com>. Recuperado el 12 de 02 de 2012, de <http://www.monografias.com/trabajos6/edpre/edpre2.shtml>
- Oficina de Control Interno. Alcaldía de Santo Tomás en Atlántico, Colombia. (29 de Noviembre de 2010). <http://santotomas-atlantico.gov.co>. Recuperado el 12 de 02 de 2012, de http://santotomas-atlantico.gov.co/apc-aa-files/33643333303563653366346336376364/CI_Historia.pdf
- Presidencia de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá, Colombia.

Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción. (2009). *Revista Forjar*, 4, 16,17, 32, 33, 40, 41, 60, 72, 116, 140, 153.

Programa Presidencial de Modernización, Eficiencia, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción. (2012). <http://www.anticorrupcion.gov.co/Programa/Paginas/QuienesSomos.aspx>.
Obtenido de <http://www.anticorrupcion.gov.co>

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la Lengua Española* (22 ed.).

Sabogal Camargo, L. (2009). Los pájaros tirándole a las escopetas. Cómo engañan los particulares al Estado. *Revista Forjar*, 4, 34-35.

Santos, J. M. (12 de julio de 2011). <http://wsp.presidencia.gov.co>. Recuperado el 12 de febrero de 2012, de http://wsp.presidencia.gov.co/Prensa/2011/Julio/Paginas/20110712_03.aspx

ZABALA, J. R. (2012). juanrobertozabala.com. Obtenido de http://juanrobertozabala.com/index.php?option=com_content&view=article&id=76:breves-apuntes-sobre-la-historia-de-la-corrupcion&catid=34:articulos&Itemid=56