

160-22.26

PLAN DE FOMENTO DE LA CULTURA DE AUTOCONTROL

CONTRALORÍA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

Elaborado por: HARRY TORRES EDWARD

PROCESO CONTROL INTERNO

Febrero de 2024



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1 Objetivos específicos	4
3. ALCANCE	4
4. NORMATIVIDAD	5
5. ESTRATEGIAS	6
5.1 Aplicación de la encuesta al final de la vigencia	6
5.2 Encuesta de diagnóstico de cultura de autocontrol	6
6. DEFINICIONES	7-8
7. CONCLUSION	9



1. INTRODUCCION

El control debe ser entendido como una función administrativa esencial, que busca dar sostenimiento a largo plazo a las organizaciones ya que permite, dentro de ciertos márgenes de tolerancia, garantizar el cumplimiento de los objetivos trazados en todos los niveles organizacionales.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el talento humano, por lo que cobra relevancia implementar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y con ello, el reconocimiento de que el corazón del modelo sea el talento humano, su autocontrol, su auto regulación y su autogestión. De igual manera no siendo menos importante encontramos en MIPG la 7ª Dimensión (Control Interno). Esta dimensión agrupa un conjunto de políticas, o prácticas e instrumentos que tienen como propósito permitirle a la organización realizar las actividades que la conduzcan a lograr los resultados propuestos y a materializar las decisiones plasmadas en su planeación institucional, en el marco de los valores del servicio público.

Para este efecto las entidades deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste; aspectos que se desarrollan a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI. Dicho modelo cuenta con una estructura de cinco componentes y un esquema de responsabilidades que se distribuyen a lo largo de toda la entidad. Los componentes son los siguientes: 1. Ambiente de Control; 2. Evaluación del Riesgo; 3. Actividades de Control; 4. Información y Comunicación y 5. Actividades de Monitoreo. Frente al Esquema de responsabilidades se definen las Líneas de Defensa así: a) Línea Estratégica conformada por la Alta Dirección y el equipo directivo; b) 1ª Línea de Defensa, la cual corresponde a los servidores en sus diferentes niveles la aplicación de los controles tal como han sido diseñados, como parte del día a día y autocontrol de las actividades de la gestión a su cargo; c) 2ª Línea de Defensa que corresponde a la Media y Alta Gerencia, como son la Oficina de Planeación o quien haga sus veces, los Líderes de Procesos, Coordinadores, supervisores o interventores de contratos o proyectos, entre otros, los cuales establecen mecanismos que les permitan ejecutar un seguimiento o autoevaluación permanente de la gestión, orientando y generando alertas a la 1ª línea de defensa y d) 3ª Línea de Defensa, que asigna a la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, a hacer el seguimiento objetivo e independiente de la gestión.

En virtud de lo anterior, la Oficina de Control Interno de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, en aras de apropiarse día a día un sistema más eficiente y cumplir con su deber de evaluación y mejora, presenta el plan para el fomento de la cultura de autocontrol, el cual está orientado a elaborar y construir herramientas e instrumentos orientados a sensibilizar e interiorizar el ejercicio de autocontrol y autoevaluación en todos sus funcionarios.



2. OBJETIVO GENERAL

Crear un camino para la implementación y ejecución de una cultura de autocontrol como medio de prevención, mediante el diseño de una estrategia para estimular el cumplimiento de las funciones de los miembros de la entidad.

2.1 Objetivos Específicos

- Fomentar en la Contraloría Departamental del Valle del Cauca la formación de una cultura de autocontrol que contribuya al mejoramiento continuo en cumplimiento de la misión, visión institucional y en el cumplimiento de los planes, programas y proyectos institucionales.
- Difundir o sensibilizar a los servidores públicos, boletines sobre el control para aplicarlos en el ejercicio diario de sus funciones.
- Establecer actividades dirigidas para todos los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca para que se cumpla con el objetivo de fomentar la cultura de Autocontrol.
- Divulgar, sensibilizar, apoyar y motivar a los funcionarios de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca sobre la cultura del control interno, autoevaluación, autocontrol, autorregulación y autogestión.
- Crear conciencia que el MECI y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión es compromiso de todos los funcionarios de la entidad.
- Generar mensajes que toquen la conciencia de los funcionarios de la entidad en el sentido de la importancia del ser.

3. ALCANCE

Se entiende por Control Interno 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 la 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.

La Oficina de Control Interno es una dependencia que hace parte de la estructura formal de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, con funciones específicas de asesoría y evaluación de los controles establecidos en la entidad, con el fin de lograr el mejoramiento continuo y el cumplimiento de los planes, programas y proyectos institucionales, con fundamento en la cultura del autocontrol, la planeación y la autoevaluación de la gestión.



4. NORMATIVIDAD

- Constitución Nacional. Art 209 y 269; todas las entidades del sector público están en la obligación de diseñar e implantar su sistema de control interno para el adecuado cumplimiento de los fines del estado con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.
- Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en la entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones”.
- “Artículo 12. Funciones de los auditores internos. Serán funciones del asesor, coordinador, auditor interno o similar las siguientes: Fomentar en toda la organización la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional”.
- Decreto 2145 de 1999: Por el cual se dictan normas sobre el Sistema Nacional de Control Interno de la Entidades y organismos de la Administración Pública del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1537 de 2001: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativos que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del Estado.
- Decreto 1499 de 2017. Articulación del sistema de gestión con el sistema de control interno en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Decreto 1083 de 2015: Por el cual se expide el decreto único reglamentario del sector de la función pública.
- Decreto 648 de 2017 Art. 17: Por el cual se modifica y adiciona al Decreto 1083 de 2015. “Cumplimiento del rol de enfoque hacia la prevención mediante la asesoría permanente, formulación de recomendaciones con alcance preventivo y la Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Decreto 943 de 2014 Modelo Estándar de Control Interno-MECI 2014 — En el cual se determinan las generalidades y estructura necesaria para establecer, implementar y fortalecer un Sistema de Control Interno en las Entidades y Organismos públicos.
- Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- Ley 1952 de 2019: Por la cual se expide el código disciplinario único.



5. ESTRATEGIAS

Así mismo, todos los funcionarios públicos de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca, sin importar su modalidad de vinculación laboral, son responsables de emplear el autocontrol, con el fin de apoyar a la mejora continua de la entidad, así mismo mantener un control de sus actividades diarias. Por lo anterior las acciones definidas en este plan están dirigidas a toda la planta de funcionarios de la entidad independientemente de su rango o tipo de vinculación para que puedan:

1. Crear acciones encaminadas para que funcionario y los jefes de las dependencias diseñen su estrategia de autocontrol y seguimiento de las actividades del área.
2. Diseñar el plan de área acuerdo con los requerimientos de la institución y la normativa vigente.
3. Desarrollar actividades, en relación con el plan diseñado.
4. Coordinar la realización de las actividades de sensibilización para el fomento de la cultura del control interno, a través del correo institucional.
5. Difundir mensajes de fomento a la cultura del autocontrol a través del correo institucional.
6. Difundir por el correo de la entidad mensajes de vida, AUTOCONTROL, MECI, MIPG, ETICA E INTEGRIDAD.
7. Realizar actividades interactivas, como crucigramas y sopa de letras relacionados con los temas del Plan de Fomento de la Cultura del Autocontrol.

5.1 Aplicación de la Encuesta al Final de la Vigencia

Esta encuesta se aplicará al final de la vigencia, con el objetivo de conocer, hasta qué punto los funcionarios lograron asimilar la importancia del autocontrol como herramienta de mejora continua para la entidad y el individuo, basados en la motivación y el fortalecimiento del ser humano, en campos relevantes como la conducta, la habilidad y competencia, entorno laboral, la espiritual, ético, social y el liderazgo. Lo anterior que nos permita comprender la gran importancia del autocontrol en nuestra vida diaria tanto personal como laboral.

5.2 Encuesta de diagnóstico de cultura de autocontrol (SI/NO)

1. ¿Conoce el concepto de Autocontrol como habilidad personal?
2. ¿Considera que el clima organizacional de la entidad es el adecuado para la obtención de resultados en la ejecución de sus funciones?



3. ¿Conoce el concepto de autocontrol en el modelo de control interno?
4. ¿Desde el cargo y funciones que ejerce en su proceso sabe a qué línea de defensa del modelo integrado de planeación y gestión pertenece?
5. ¿Conoce con claridad que métodos o mecanismos puede usar dentro de su rol como funcionario / colaborador para ejercer el autocontrol en la ejecución de sus labores diarias?
6. ¿Considera usted que la administración, ha desarrollado suficientes actividades (capacitaciones, asesorías y acompañamientos) para fomentar la cultura de autocontrol en su puesto de trabajo?
7. ¿Considera que autoevalúa los resultados obtenidos en la realización de sus funciones diarias?
8. ¿Planea con anterioridad la ejecución de sus actividades diarias?
9. ¿Optimiza el uso del tiempo en su puesto de trabajo?
10. ¿Según su desempeño laboral se siente motivado para contribuir al logro de los objetivos institucionales?

6 DEFINICIONES

CULTURA ORGANIZACIONAL: Conjunto de elementos interactivos fundamentales, compartidos grupalmente, sedimentados a lo largo de la vida de la entidad a la cual identifican, por lo que son transmitidos a los nuevos miembros y que son eficaces en la resolución de problemas.

Control: Cualquier medida que tome la dirección, el consejo y otras partes para gestionar los riesgos y aumentar la probabilidad de alcanzar los objetivos y metas establecidos. La dirección planifica, organiza y dirige la realización de las acciones suficientes para proporcionar una seguridad razonable de que se alcanzarán los objetivos y metas.

Autocontrol: Es la capacidad que ostenta cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función.

Autorregulación: Es la capacidad institucional para aplicar de manera participativa al interior de las entidades, los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad, que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno bajo un entorno de integridad, eficiencia y transparencia en la actuación pública.

Autogestión: Es la capacidad institucional de la entidad para interpretar, coordinar, aplicar



y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz, la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos. Está relacionado con la capacidad que tiene la organización para interpretar, ejecutar y evaluar de forma eficiente y eficaz su funcionamiento.

Cultura: Es el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Como tal incluye costumbres, prácticas, códigos, normas, reglas y la manera de ser, vestimenta, religión, rituales, normas de comportamiento y sistemas de creencias.

Calidad: Es una filosofía adoptada por las organizaciones que son conscientes de la necesidad del cambio estratégico orientado hacia sus clientes y usuarios.

Aceptación del riesgo: es el nivel de riesgo que una organización está dispuesta a aceptar.

Código de Ética: el Código de Ética del Instituto de Auditores Internos (The Institute of Internal Auditors - IIA) es una serie de principios significativos para la profesión y el ejercicio de la auditoría interna y de reglas de conducta que describen el comportamiento que se espera de los auditores internos. El Código de Ética se aplica tanto a las personas como a las entidades que suministran servicios de auditoría interna. El propósito del Código de Ética es promover una cultura ética en la profesión global de auditoría interna.

Conflicto de intereses: se refiere a cualquier relación que vaya o parezca ir en contra del mejor interés de la organización. Un conflicto de intereses puede menoscabar la capacidad de una persona para desempeñar sus obligaciones y responsabilidades de manera objetiva.

Cumplimiento: adhesión a las políticas, planes, procedimientos, leyes, regulaciones, contratos y otros requerimientos.

Objetividad: es una actitud mental independiente que permite que los auditores internos lleven a cabo sus trabajos con confianza y sin comprometer su calidad. La objetividad requiere que los auditores internos no subordinen su juicio al de otros sobre temas de auditoría. Igualmente, se refiere a una actitud mental imparcial, libre de sesgos o conflictos de intereses por cuanto el auditor interno no evalúa aquellos aspectos de los cuales ha sido responsable durante el año inmediatamente anterior.

Líneas de Defensa: Esquema de asignación de responsabilidades, adaptada del Modelo de las 3 Líneas de Defensa” del Instituto de Auditores, el cual proporciona una manera simple y efectiva para mejorar las comunicaciones en la gestión de riesgos y control mediante la aclaración de las funciones y deberes esenciales relacionados.



7. CONCLUSIÓN

La Oficina de Control Interno, busca agregar valor a la gestión de la Contraloría Departamental del Valle del Cauca y mejorar las operaciones de la misma, proporcionando a la Alta Dirección y en general a la Entidad, información real sobre el estado en que se encuentra la organización en un periodo de tiempo determinado, de tal forma que, permite reorientar oportunamente las estrategias y acciones hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales propuestos. Con este propósito, permanentemente mantenemos una actitud dinámica e innovadora, con miras a aumentar la competencia técnica, para acrecentar sus índices de efectividad, lo cual redundará en el mejoramiento de la gestión institucional

Lo anterior evidencia la importancia de lograr el fortalecimiento de la Cultura del Autocontrol, como una herramienta necesaria, en cabeza de cada uno de los servidores de la entidad, para asumir una actitud de controlar las propias tareas y responsabilidades encomendadas bajo criterios de reconocimiento y aceptación de nuestras propias acciones, tomando decisiones dirigidas a buscar el logro de las metas fijadas.

De ahí la necesidad de establecer y ejecutar al interior de la Entidad CAMPAÑAS ESTRATEGICAS que estimulen en cada uno de los funcionarios actitudes de Autocontrol y de esa forma lograr que se alcancen los objetivos y elementos propios del Sistema de Control Interno de la Entidad.

