



## OFICINA ASESORA DE CONTROL INTERNO DE GESTION

### AUTOCONTROL

#### 1. INTRODUCCION:

Por disposición legal contenida en la Ley 87 de 1993<sup>1</sup>, todas las instituciones públicas deberán contar con una Oficina de Control Interno cuyo propósito está enfocado en cinco ejes fundamentales:

1. VALORACION DE RIESGOS
2. ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA
3. EVALUACION Y SEGUIMIENTO
4. **FOMENTO A LA CULTURA DEL AUTOCONTROL**
5. RELACIONES CON ENTES EXTERNOS

En este orden de ideas, y como corresponde al cuarto eje identificado como “el fomento a la cultura del autocontrol”, la Oficina de Control Interno de Gestión de la Universidad de Caldas (OCI), ha definido como parte de su quehacer misional fomentar el autocontrol como una actividad cotidiana, basada en el ejercicio de la autonomía responsable del cargo y así generar confianza en la institución y excelencia en la prestación el servicio.

Por tal razón, el objetivo de la OCI consiste en fomentar en toda la institución la formación de una cultura de propio control o autocontrol que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional<sup>2</sup>

En la oficina de Control Interno de Gestión, entendemos el autocontrol como la capacidad de cada servidor público para evaluar su propio trabajo, detectar posibles desviaciones, efectuar correctivos oportunamente, mejorar y solicitar ayuda en la ejecución de los procesos, actividades y tareas bajo su responsabilidad para garantizar el ejercicio de una función administrativa, transparente y eficaz.

El control interno se fundamenta en el autocontrol ya que éste se encuentra presente en todas las acciones, decisiones, tareas y actuaciones realizadas por el servidor público.

---

<sup>1</sup> La ley 87 de 1993, es la ley que establece normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado.

<sup>2</sup> Ley 87 de 1993, artículo 12 literal h



## 2. LOS PILARES FUNDAMENTALES DEL CONTROL INTERNO<sup>3</sup>:

### **AUTOCONTROL:**

Capacidad de cada servidor público para controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos.

### **AUTORREGULACION:**

Aplicar de manera participativa los métodos y procedimientos establecidos en la normatividad que permitan el desarrollo e implementación del Sistema de Control Interno (SCI).

### **AUTOGESTIÓN:**

Capacidad para interpretar, coordinar y aplicar la función administrativa que le ha sido asignada.

## 3. ¿QUÉ ES EL AUTOCONTROL?

Tomando como base lo anteriormente expuesto, el autocontrol, se puede interpretar como la observación a nuestro propio trabajo. Implica dirigir la mirada hacia nuestro quehacer diario, hacia nuestros comportamientos y actitudes laborales. En consecuencia el autocontrol implica autoevaluarnos y autocriticar nuestra labor.

Podríamos igualmente definir el autocontrol, como toda acción operativa ejecutada por los funcionarios, en el marco de su cotidianidad, de la ética, la legalidad y la efectividad, tendiente a garantizar el cumplimiento de las políticas y estrategias de la institución.

El autocontrol, es pues, una actitud que implica un compromiso que debemos tener todos los funcionarios para mejorar nuestro trabajo y alcanzar los resultados esperados.

En síntesis, el autocontrol se puede resumir en los siguientes elementos:

1. Evaluar nuestra propia gestión
2. Trabajar con responsabilidad por el mejoramiento continuo de las acciones a nuestro cargo
3. Detectar desviaciones o errores en nuestro trabajo
4. Efectuar los correctivos necesarios
5. Solicitar ayuda, cuando sea necesario

Por tal razón el autocontrol se caracteriza porque cada funcionario tome conciencia por su propio trabajo y de la importancia de su compromiso como servidor público y de la participación en su proceso.

Este concepto de conciencia por nuestro propio trabajo, implica una aplicación de las normas y funciones inherentes a las realizadas cotidianamente aplicando además los principios éticos y de responsabilidad en nuestra labor diaria. Al autoevaluar nuestra propia gestión, hacemos referencia a la conciencia que no es más que el conocimiento

---

<sup>3</sup> Marie Anne Salnave Sanín - Departamento Administrativo de la Función Pública – conferencia sobre control interno -2010



hacia nosotros mismos<sup>4</sup>, al cuidado, al juicio, a la responsabilidad y a la seriedad con que realizamos nuestro trabajo.

Otra característica inherente al AUTOCONTROL, está relacionada con la responsabilidad y con el compromiso que a la final se traducen en calidad de vida laboral, es decir, que nuestro deber hacer, se haga bien y no se tenga que repetir; esto implica apropiarnos y responsabilizarnos por nuestros actos y adquirir compromiso por los valores institucionales. Es finalmente, el mejoramiento continuo la forma de realizar nuestro trabajo cotidiano.

---

<sup>4</sup> Definición de conciencia obtenida del Diccionario de la lengua española- 2005



#### 4. ¿CÓMO SABER SI ESTAMOS HACIENDO AUTOCONTROL?

Al examinar nuestro trabajo diario debemos monitorear los siguientes aspectos centrales de la labor realizada cotidianamente:

- El cumplimiento de las metas
- Si estamos comprometidos
- Si somos participativos y proactivos
- Si realizamos nuestra labor con comunicaciones fluidas y oportunas
- Con el respeto por las ideas de los demás
- Y finalmente, con la prestación de un buen servicio<sup>5</sup>

#### 5. ¿CÓMO COMENZAR A TRABAJAR EL TEMA DEL AUTOCONTROL EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS?:

Como efecto de todo lo anteriormente expuesto, la Oficina Asesora de Control Interno de Gestión (OCI), ha definido las siguientes pautas con el objeto de fomentar al interior de la institución la cultura del autocontrol:

- Dándolo a conocer en la institución:** Implica que la Universidad debe generar espacios para realizar programas de inducción y de reinducción orientado por los líderes de los respectivos procesos.
- Generando espacios para la reflexión:** Espacios generados por la Oficina Asesora de Control Interno con el grupo de auditores para retroalimentar sus experiencias en los procesos de auditoría y posteriormente estos elementos trasladarlos a los auditados para crear esa reflexión y esa conciencia crítica.
- Creando conciencia positiva:** Implica que los líderes de los diferentes procesos creen motivación, estímulo y reconocimiento en sus funcionarios, en el grupo de auditores y en el personal que por diferentes razones labora en la universidad pero sin pertenecer a ella.
- Siendo realistas:** Mi trabajo, mi empleo es lo que tengo ahora, es lo que tengo hoy.
- Estableciendo metas claras:** Participar activamente en la planeación de su proceso y auto exigiéndose en su labor diaria.
- Estableciendo parámetros de rendimiento:** Esto implica trabajar con indicadores de gestión, revisando constantemente el Sistema Integrado de Gestión –SIG- y revisando permanentemente los indicadores de gestión del sistema LUPA del SIG.
- Disciplina:** Estableciendo parámetros de autorregulación tales como métodos de trabajo, cumplimiento de horarios entre otros.
- Con Buenas Prácticas de auditoría:** Fomentando las buenas prácticas de auditoría por parte de la oficina de Control Interno “OCI”.

---

<sup>5</sup> José Jesús Díaz Corrales, Seminario Gerencia del Servicio – Manizales, Abril 2013



- i. **Realizando ejercicios propios de auditoría o auto auditorías:** Esto implica que cada líder de proceso realice su propia auditoría (autoauditoría) como un mecanismo de autocontrol que le permita un mejoramiento continuo y una preparación para recibir cualquier tipo de auditoría, y no esperar a que llegue la auditoría oficial para detectar nuestras posibles falencias. Estos ejercicios de auto auditorías deben incluir aspectos como: Reestudiar la caracterización de su proceso y los procedimientos respectivos, Identificación de hallazgos y determinación de ACPM's.
- j. **Con asesorías:** Solicitando asesorías a la OCI o, a cualquier entidad competente de tal manera que permita introducir mejoras en los procedimientos.
- k. **Autoexámenes:** Realizando autoexámenes del grupo de trabajo de cada proceso, confrontados con los objetivos establecidos por el grupo.
- l. **Entes de control:** Acatando las observaciones de los diferentes entes de control externos e internos.



## 6. ALGUNAS “BUENAS PRÁCTICAS DE AUDITORIA”

### **Ordenación de auditorías:**

Como una práctica de auditoría y antes de iniciar este control y como un postulado de transparencia, se ordenará por escrito la realización de las auditorías de gestión, indicando que la Oficina de Control Interno adelantará una auditoría a una determinada dependencia e indicando el auditor asignado. Esto implica una buena práctica, pues en caso de una eventual investigación éste sería el comienzo de la misma. Además, la actuación del auditor se apoya en la asignación que realiza el respectivo jefe.

### **Especialización:**

Una buena práctica de auditoría hace referencia a que los auditores sean del tipo de especializados en áreas específicas (administrativas, académicas, financieras etc.) Al especializar al auditor se adquiere mayor rapidez, dinamismo, confianza y seguridad en el proceso auditor.

### **Acompañamiento:**

Una práctica de auditoría - sin ejercer el control previo -, consiste en el acompañamiento a las diferentes dependencias en reuniones y comités. Para efectos de control y transparencia en las actas del comité respectivo, debe quedar constancia de las actuaciones del funcionario de control interno que asistió.

### **Asesorías:**

Las diferentes dependencias y procesos podrán contar con asesoría de la Oficina de Control Interno de Gestión. Esta práctica permite fomentar la cultura del autocontrol en la institución.

### **Socialización de auditorías:**

Como una práctica de auditoría, la socialización de hallazgos presentados durante el proceso auditor se hará por escrito dado que muestra transparencia en el proceso llevado a cabo, igualmente, otorga mayor tranquilidad al auditor y al auditado y coadyuva al dinamismo del proceso auditor y a determinar el **plan de mejoramiento** que se deriva de la auditoría, esto implica mejora continua.

### **Apoyo a interventores:**

La OCI podrá participar en los procesos de capacitación de interventores y supervisores liderado por el proceso de contratación e indicar y orientar en cuanto a los niveles de responsabilidad y cumplimiento de principios éticos.

*Documento elaborado por la O.C.I. apoyados en la Ley 87 de 1993 en los conceptos, guías y documentos generados por el Departamento Administrativo de la Función Pública. –DAFP- e igualmente, en las prácticas auditoras generadas por la experiencia de los funcionarios de la oficina Asesora de Control Interno de Gestión de la Universidad de Caldas.*