

CONTROL INTERNO

¿SABÍAS QUE UN CONTROL INTERNO APROPIADO PROPICIA QUE CONTEMOS CON INFORMACIÓN CONFIABLE Y OPORTUNA?



Conoce por qué es tan importante el Control Interno en nuestra organización y cómo se relaciona con nuestro valor de la Integridad.

1. El control interno no es una oficina, una persona o un manual; es un **sistema**, que abarca acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, organización, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes y el **compromiso de todos** los colaboradores.
2. El sistema de control interno no es estático, es dinámico y requiere de una **evaluación y seguimiento** permanente, complementado con planes de mejora continua de todas las áreas de la organización. Por ejemplo, corresponden a la autoevaluación anual y a las evaluaciones internas y externas independientes.
3. Un control interno apropiado propicia que la **información** sea confiable y oportuna. Por ejemplo, los cuadros de mando integral y dashboards de desempeño, le proporciona a la Dirección, información precisa y completa, necesaria para gestionar la organización.
4. Los **procesos y procedimientos** son la guía o camino que direccionan a la organización al cumplimiento de sus objetivos y metas.
5. Los manuales de funciones, proceso y procedimientos son herramientas de consulta y estandarización de las operaciones; de obligatoria aplicación y fuente de capacitación y control en las labores que realizan todos los colaboradores de la organización.
6. El control interno requiere la revisión permanente de las **denuncias y reclamos** de sus grupos de interés, a fin de corregir las desviaciones que sobre las operaciones o actividades se generan.

NO ES PARTE DEL CONTROL INTERNO

1. Pensar que solo aplica a grandes negocios, como empresas de clase mundial o bancos e instituciones financieras.
2. El no fomentar la integridad y valores éticos de la organización. Por ejemplo, esto puede realizarse a través de un código de conducta escrito, ampliamente difundido y monitoreado en su cumplimiento (reuniones frecuentes con el personal y conversaciones informales que comuniquen y promuevan la ética y los valores de la empresa).
3. El no comunicar ni reforzar periódicamente las normas de conducta de la organización.
4. El permitir el desarrollo de prácticas negativas, al depender de éxitos pasados, viejas costumbres, hábitos, creencias y exceso de confianza en las personas por encima de prácticas sólidas de verificación del cumplimiento de las medidas de control interno.
5. Que exista **barreras organizativas** que impidan una comunicación efectiva de toda la información. Por ejemplo, no informar o tratar de solucionar aquello que no es debido o que puede afectar a los objetivos de la empresa o del área.
6. Creer que las oficinas o áreas de control interno **solo se crearon para ejercer el control**, sino para apoyar a que los colaboradores, áreas y empresas, velen por el cumplimiento de su responsabilidad de quienes tienen que hacerlo.
7. **Restar importancia** al proceso de identificación, evaluación y seguimiento de los riesgos de la organización; es decir, pensar o creer que en su área o en la organización no existen riesgos y que