

Ley General de Control Interno y su aplicabilidad en las Instituciones

Ernestina Aguirre-Vidaurre¹

RESUMEN

Se analizó cómo una institución puede valorar la producción mediante el Control Interno.

El Control Interno consta de cinco componentes interrelacionados, derivados del estilo de la dirección, e integrados al proceso de gestión:

- Ambiente de control.
- Evaluación de riesgos.
- Actividades de control.
- Información y comunicación.
- Supervisión.

Palabra clave: organización / administración, control interno, control de riesgo, planificación/programación, comunicación.

ABSTRACT

It analyzed how an institution can value the production by means of the Internal Control. Internal control consists of five interrelated components derived from the style of management, and integrated management process:

Control of environment.
Evaluation of Risk.
Activities of control.
Information and communication.
Supervision.

Key Words: organization/administration, internal control, risk management, pacification/procreation, communication.

INTRODUCCIÓN

En Costa Rica el Control Interno surgió con el fin de evaluar las instituciones. Al respecto, Barrantes, Israel acota la definición siguiente “ *El control interno es la serie de acciones diseñadas y ejecutadas por la administración activa para proporcionar una seguridad razonable en torno a la consecución de los objetivos de la organización, en las siguientes categorías: A. proteger y conservar el patrimonio público contra cualquier pérdida por despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal; B. exigir confiabilidad y oportunidad de la información; C. garantizar eficiencia y eficacia de las operaciones y D. cumplir con el ordenamiento jurídico y técnico*”(2006) Ley General de control interno.

El Control Interno se visualiza como el proceso que la administración ejecuta para evaluar operaciones específicas, con seguridad razo-

¹ Docente de la Escuela de Enfermería y Miembro del Consejo Universitario Universidad de Costa Rica. Contacto electrónico: emesagui@hotmail.com

nable, en tres categorías principales: efectividad y eficiencia operacional; confiabilidad de la información financiera y cumplimiento de políticas, leyes y normas.

El Control Interno posee los cinco componentes siguientes: ambiente de control, valoración de riesgos, actividades de control (políticas y procedimientos), información y comunicación y monitoreo o supervisión. Dichos componentes pueden implementarse en todas las empresas e instituciones, según sean sus características administrativas, operacionales y de tamaño.

Los cinco componentes del modelo de Control Interno están interrelacionados, se derivan del estilo de la dirección y se integran al proceso de gestión (INTOSAI, 1995).

En la empresa, la implantación del Sistema de Control Interno requiere que cada uno de sus cinco componentes se aplique a cada categoría esencial de la entidad, pues el mismo, debe convertirse en un proceso integrador y dinámico permanente (Contraloría General de la República, 2002).

Para que exista un compromiso real en todos los niveles de la institución, la responsabilidad principal en la aplicación del Control Interno debe estar en la persona que ocupa el cargo más alto de la administración, es decir, en la alta gerencia. Así, la gerencia se convierte en un auditor interno de la empresa.

El modelo de Control Interno con sus cinco componentes refleja el dinamismo propio de los sistemas de control interno. Por tanto, la evaluación de los riesgos de la institución o empresa influye tanto en el manejo de la información como en el de la comunicación.

Ambiente y Actividades de control

El ambiente de control define al conjunto de circunstancias que enmarcan el accionar de una entidad desde la perspectiva del control

interno. Las cuales determinan el grado en que los principios del control imperan sobre las conductas y los procedimientos organizacionales.

En algunas entidades se observa que el ambiente de control es simplemente un formalismo, porque está plasmado en papeles, pero no en la práctica, es decir, no aplica como se debe.

El ambiente de control une íntimamente a las actividades de control que se ejecutan en todos los niveles de la organización y en cada una de las etapas de la gestión; lo liga partiendo de la elaboración de un mapa de riesgos.

De esta manera, una institución generadora de servicios de calidad incluye actividades intencionales de control en sus procesos de trabajo para obtener ambientes controlados.

Evaluación de riesgos

El control interno ha sido pensado esencialmente para limitar los riesgos que afecten las actividades de las organizaciones.

Entonces, para aplicarlo debe conocerse la entidad y sus componentes, e identificar cuáles son los puntos débiles tanto institucionales como en lo que concierne a cada actividad ejecutada interna y externamente.

Entonces, los riesgos internos y externos se deben enfocar hacia el ámbito de la institución y la actividad que se realiza. Las evaluaciones de los componentes pueden ser continuas o puntuales, es decir, sin tener una frecuencia predeterminada o fija. Pero, es conveniente mantener una correcta documentación para analizar lo siguiente: alcances de la evaluación, niveles de autorización, indicadores de desempeño e impactos de las deficiencias encontradas.

Además, se tiene que diseñar los instrumentos idóneos para la identificación y evaluación del riesgo relacionado con las actividades que realiza el personal, así como, la evaluación del mismo tanto en el ambiente como en el clima laboral de los funcionarios.

Las evaluaciones deben realizarse acordes con los principios del Control Interno para que en el momento oportuno se detecten los cambios internos o externos del contexto, que podría alterar, o esté variando lo relacionado con aplicación de las políticas y por ende, la consecución de los objetivos institucionales.

Información y comunicación

La comunicación es esencial para llevar a cabo los procesos con calidad y efectividad. Por tanto, es imprescindible que los funcionarios cuenten con la información periódica y oportuna que les permita orientar armoniosamente sus acciones hacia el logro de los objetivos empresariales. Para el éxito de la organización es imprescindible que todos los agentes conozcan el papel (funciones, responsabilidades) que les corresponde desempeñar.

Supervisión

Corresponde a la dirección, la existencia de una estructura de Control Interno idónea y eficiente, así como, mantenerla actualizada.

Al respecto, Mejía menciona que: *“El objetivo es asegurar que el control interno funciona adecuadamente, a través de dos modalidades de supervisión: actividades continuas y evaluaciones puntuales”* (1999: 186) De acuerdo con la definición, la responsabilidad del evaluador es averiguar el funcionamiento real del sistema, es decir que los controles existan y estén formalizados, y que se apliquen cotidianamente como una rutina incorporada

a los hábitos. Entonces, de la supervisión se desprende las funciones propiamente administrativas.

La función administrativa

Para poder realizar funciones administrativas es necesario primero definir el puesto en el cual se encuentra la persona que lo hará. Un administrador es aquella persona que alcanza metas por conducto de otros; toma decisiones, asigna recursos y dirige las actividades de otros para alcanzar la meta. Los conceptos anteriores refieren aspectos relacionados con las funciones principales que desempeña un administrador.

Planificación

La planificación es comprendida como un curso de acción que requiere el análisis y síntesis de un problema; ordenar los factores críticos, eliminar las ambigüedades y programar el tiempo necesario para solucionarlo. Por tanto, la planificación es un proceso desarrollador de objetivos en un determinado plazo para lograrlos. Es decir que la planificación implica la elección anticipada de un curso acción para lograr los objetivos establecidos para la solución de problemas. El control interno da pautas para la consecución de los objetivos y la aplicación de los instrumentos estructurados basándose en los hallazgos emanados del control interno. Por tanto, es un recurso que permite mediante un análisis profundo de los problemas, determinar nuevas rutas de planificación para mejorar los servicios y las actividades internas de las instituciones.

Organización

Consiste en dividir el trabajo entre grupos de funcionarios e individuos; así como coordinar las actividades individuales y del grupo; pues

el objeto es llegar a una meta específica. Por medio de la organización, el cumplimiento de las funciones debe ser continuo y eficaz, de manera que la “máquina organizacional” funcione adecuadamente. La alta gerencia tiene el deber y la obligación de vigilar que la labor organizativa se esté dando de la manera expuesta. Por tanto, la alta gerencia tiene la responsabilidad de buscar la facilidad y eficacia en los procesos, de manera que el trabajo se lleve a cabo sin sobrecargas; la utilización de las pautas del control interno, es una de las opciones más factibles para lograrlo.

Dirección

Dirigir es guiar, orientar, conducir al logro de los objetivos. La dirección permitirá realizar lo planeado. Dirigir implica tomar decisiones. Los procedimientos de dirección deben permitir el desarrollo pleno de las potencialidades individuales.

Control

Consiste en asegurar el desempeño eficiente para alcanzar los objetivos de la empresa; el establecimiento de sistemas de control permitirá reconocer los logros en relación con los objetivos.

Liderazgo

Incluye la motivación de los empleados, dirigir a otros, seleccionar los canales de comunicación más eficaces y resolver conflictos. El profesional lleva intrínseco en su formación el liderazgo, por tanto, el practicarlo no debe ser un problema mayor, para eso; debe conocer de administración de personal y gestión de talento humano.

Gestión de Talento Humano

Chiavenato menciona la importancia de la relación entre las personas y la organización, haciendo constar que es necesario para el manejo correcto organizacional que la empresa. Por este motivo, asegura en su libro *Gestión del Talento Humano* que: “*Las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan juntas*” (I 2002: 5).

Según lo citado, es necesario considerar los objetivos personales (mejores salarios, estabilidad, oportunidad de crecimiento, satisfacción, otros) e introducirlos dentro de la planificación de los objetivos organizacionales: empresa en su totalidad o unidad en la que se labora.

Por medio de la motivación, los objetivos comunes (empresa/empleados): crecimiento mutuo, rentabilidad, estabilidad y otros, puedan encaminar a una organización hacia el desarrollo tanto de la empresa como de las personas que laboran en ella. Con lo anterior se clarifica que para mantener el buen funcionamiento empresarial es sumamente importante la implementación del Instrumento para la identificación y evaluación del riesgo en el ambiente y clima laboral del personal.

CONCLUSIÓN

De los aspectos emanados del análisis de la *Ley general de Control Interno* se deduce que un proceso administrativo exitoso, es donde el factor humano lleva a cabo todas las operaciones de avance y desarrollo de la empresa misma. Entonces, la fuerza verdadera de la administración exitosa está en saber cómo manejar el recurso humano y cómo darle contención a los factores negativos que les afectan en el interactuar diario con el entorno. Así, se puede ver cómo la administración está inmiscuida en el día a

día de la práctica y es una parte importante del conocimiento profesional.

Para que el alcance de objetivos institucionales/ empresariales sea una llave o camino que conduzca hacia el éxito de una empresa, es necesario primero tenerlos dentro de las organizaciones y que contemple el bienestar de ambos: empresa y trabajadores. Por tanto, la instauración del control Interno es un recurso necesario.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2002). Ley General de Control Interno. San José, Costa Rica.

Contraloría General de la República. (2002). Manual de Normas Generales de Control Interno para la Contraloría General de la República y las Entidades y Órganos Sujetos a su Fiscalización. San José, Costa Rica.

Gómez, G. (2004). CONTROL INTERNO: Una responsabilidad de todos los integrantes de la organización empresarial. Gestiópolis, México D, F.

Ladino, E. (2001). Normas Generales de Control Interno, Normas de Ambiente de Control e Integridad y Valores Éticos. UNED, Costa Rica.

Mejía, Braulio. (1999). Gerencia de Procesos para la organización y el control interno de empresas de salud. Ecoe ediciones. Bogotá, Colombia.

Organización Internacional de las Entidades Fiscalizadoras Superiores (1995). INTOSAI. Viena, Austria.

Vargas, D., Fonseca G y Rodríguez R. (1999) Evaluación del Control Interno en la Clínica Dr. Clorito Picado de la Caja Costarricense del Seguro Social. San José, C.R. Julio, 1999.

Ensayo

ISSN 1409-1992/2005/26/1/5-12
Enfermería en Costa Rica, ©2005
Colegio de Enfermeras de Costa Rica

El constructivismo como estrategia educativa: formación profesional en enfermería

Alba Irene Carranza-Ramírez¹

RESUMEN

La preparación de enfermeras en Costa Rica se inició en el año 1898 con la Escuela de Obstetricia. Hasta 1917 se instituyó la Escuela de Enfermería como tal. Ambas se fusionaron posteriormente e impartieron un curso para ser enfermera, de tres años.

La formación de enfermeras tendía a satisfacer las demandas del Sistema de Salud operante en el país, egresando un profesional capaz de llenar las necesidades de la persona enferma.

En lo que referente a la metodología educativa, la formación de enfermeras se sustentó en el Conductismo, porque en el país, ha sido la metodología educativa aplicada en todo el sistema de enseñanza. Pero, hace ocho años que la Escuela de Enfermería de la Universidad ha introducido la metodología

¹ Estudiante de Doctorado en Educación: Universidad Anselmo Llorente y la Fuente. San José, Costa Rica.