



INFIDER

Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda

FOMENTO DE LA CULTURA DEL AUTOCONTROL

Oficina de Control Interno
Marzo de 2024

“Somos lo que hacemos cada día, de modo que la excelencia no es un acto, sino un hábito”.
- Aristóteles



CULTURA DEL AUTOCONTROL

Duparfay de Jesús Buitrago Torres
Gerente

Liliana María Jiménez Cano
Jefe de Oficina de Control Interno

Fabián Noreña Arboleda
Jefe Administrativo y Financiero

David
Jurídico

Colaboradores

Tabla de Contenido

01

Introducción

02

Objetivos

03

Sistema de
Control
Interno

04

El autocontrol

05

El autocontrol
es una actitud

06

Características
del autocontrol

Tabla de Contenido

07

Ética de
autocontrol

08

Manifestaciones
de autocontrol
en entidades

09

Valores de
autocontrol

10

Principios del
autocontrol

11

¿Cuándo
participamos del
autocontrol?

12

Factores personales
negativos que afectan
el autocontrol

Tabla de Contenido

13

Factores negativos
en las entidades
que afectan el
autocontrol

14

Excusas para no
hacer

15

Normativa

Introducción



Este documento

Es una herramienta de Gestión que permite el diseño desarrollo y operación del Sistema de Control Interno en el sector público. El Modelo Estándar de Control Interno(MECI) se fundamenta en lo establecido por la Ley 87 de 1993 y en su decreto Reglamentario 1599 del 20 de mayo de 2005



Esta herramienta

De control está fundamentada en el principio del MECI, el autocontrol, con el propósito de crear una cultura basada en la transparencia, la ética institucional y el buen servicio al ciudadano.

Introducción

En la cultura de autocontrol como objetivo estratégico de la entidad contribuye al mejoramiento continuo en cumplimiento de la misión institucional y de los planes, metas y objetivos; es concientizar a los funcionarios del INFIDER, para que este principio sea asumido como la capacidad de cada uno de considerar el control como inherente e intrínseco a sus responsabilidades, acciones, decisiones, tareas y actuaciones.

La Oficina de Control Interno, en cumplimiento de una de sus funciones de la **CULTURA DEL AUTOCONTROL**, tiene como objetivo consolidar en los servidores públicos una actitud de mejoramiento y compromiso que contribuya al mantenimiento de los Sistemas de Gestión

Los pilares del **AUTOCONTROL** son el aprendizaje y la puesta en práctica de principios, valores, directrices éticas. La familia es el núcleo, por excelencia, donde se enseñan los valores y principios; posteriormente, el ser humano, en su interacción, consolida sus valores y principios.

Introducción

Al ejercer el autocontrol procuramos que los procesos se realicen con eficiencia, calidad, oportunidad y transparencia, y así se preste un servicio óptimo para satisfacer a los clientes internos y externos, a la par que se logre crecimiento personal.

El término del autocontrol es la capacidad que tienen los funcionarios del INFIDER para regular su conducta o sus propios impulsos de una forma voluntaria. En otras palabras, el autocontrol se ajusta a la forma en que cada servidor público, desde su presente y la observación constante, determina con su experticia cuando se están desviando desde sus objetivos y como aplicar las acciones necesarias para enderezar el camino que conduce a la meta, pues cada uno es responsable de su labor y cada uno maneja su autocontrol.

Si bien el autocontrol consiste en gestionar nuestros sentimientos y comportamientos para controlar tanto las emociones positivas como las negativas y así poder expresarlas de manera adecuada, en los funcionarios del INFIDER el autocontrol es la actitud permanente para definir sus propios niveles de regulación, en busca de objetivos y propósitos.

Objetivos

Brindar

a los funcionarios del INFIDER una herramienta de fácil consulta, que les permita conocer su compromiso con efectividad, eficiencia de las operaciones.

Crear

conciencia sobre la importancia del Control que permita la aplicación de los principios del Modelo Estándar de Control Interno (MECI)

Promover

en toda la Entidad la formación de una cultura de control que contribuya al mejoramiento continuo en el cumplimiento de la misión institucional



Promover

una actitud gerencial en cada uno de los funcionarios, en concordancia con las labores asignadas y las actividades que desarrolla, orientada a cultivar el autocontrol como garantía para el éxito en los resultados de su trabajo

Fomentar

El autocontrol para que haga parte de las habilidades de los servidores del INFIDER y de esta forma se permita manejar mejor sus pensamientos, acciones y emociones con las cuales pueden realizar las diferentes actividades de la entidad.



Sistema de Control Interno

Integrado por:



Esquema de una organización

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, las políticas trazadas por la dirección y las metas u objetivos previstos * Artículo 1 ley 87 de 1993



Es un conjunto de

los planes, métodos, principios, normas, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación adoptados por una entidad



El autocontrol

El autocontrol

Uno de los principios del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) que se constituye en el fundamento y pilar básico que garantizan la efectividad del Sistema de Control interno y debe ser aplicado en cada uno de los aspectos que enmarcan el modelo en consecuencia, las organizaciones en la implementación o revisión o fortalecimiento continuo es el AUTOCONTROL, que se define como:

Capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la entidad , independiente de su nivel jerárquico , para evaluar y controlar su trabajo,, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el desarrollo de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.

En este orden de ideas, el autocontrol es la capacidad que tienen las organizaciones y las personas para definir sus propios mecanismos de regulación – donde prevalezca siempre el beneficio colectivo sobre el individual en busca de objetivos y propósitos comunes

El autocontrol es hacer las cosas bien, para no tener que repetirlas.

Implica planeación, organización y toma de decisiones para alcanzar los objetivos propuestos.

Es el mejoramiento continuo en la forma de realizar nuestra labor diaria..

Es una filosofía de vida enmarcada en una actitud positiva y permanente para hacer las cosas bien

Es el sello personal que usted le coloca a su trabajo. Nos hace ser dueños y responder por nuestros actos

Es el mejoramiento continuo en la forma de realizar nuestra labor diaria

Es el resultado de la aplicación de los principios y valores.

Es el resultado de la aplicación de los principios y valores



El autocontrol es una actitud



Implica dirigir la mirada hacia nosotros mismos, hacia nuestros comportamientos y actitudes, dejar atrás la tendencia de atribuir a circunstancias externas, a las demás personas, al destino y al azar, los resultados que alcanzamos por nuestras decisiones y acciones.

Es disciplina, organización y excelencia que generan convivencia, calidad de vida personal, laboral y mejora en los resultados

Es compromiso que deben tener todos los servidores públicos para mejorar el trabajo y los resultados

Características del Autocontrol

Los servidores del INFIDER cuentan con la capacidad consciente de regular los impulsos de manera voluntaria, con el objetivo de alcanzar un mayor equilibrio personal, lo que permite manejar sus emociones y regular su comportamiento eso es AUTOCONTROL

PIENSO

Conciencia

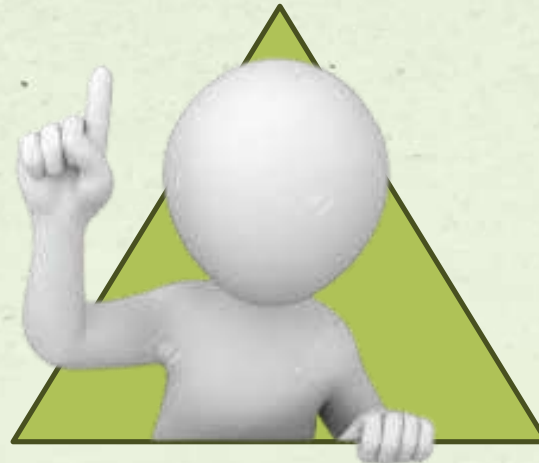
Competencia

Responsabilidad

Compromiso

Mejoramiento

ACTÚO



SIENTO

AUTOCONTROL

Manifestaciones del autocontrol en Entidades

Ambiente laboral en armonía

Genera calidad de vida personal y laboral

Comunicación fluida

Trabajar con responsabilidad

Prestación de servicio

Respeto por las ideas de los demás

Disciplina, organización y excelencia

Talento humano participativo y proactivo



Valores del Autocontrol

HONESTIDAD:

calidad humana que consiste en comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad, y de acuerdo con los valores de verdad y justicia

COMPROMISO:

Poner a disposición alguien, al máximo, las propias capacidades para sacar adelante todo aquello que ha sido confiado

PERTENENCIA:

Sentirse parte de un grupo, de una sociedad o de una institución

RESPONSABILIDAD:

Facultad que tienen las personas para tomar decisiones conscientemente y aceptar las consecuencias de sus actos.

Principios del Autocontrol

Hacer las cosas bien desde el inicio

Coherencia entre lo que se dice y lo
Que se hace

Trabajo basado en hechos, datos y
Mediciones

Búsqueda de soluciones

Gestión participativa y trabajo en equipo

Desarrollar los procesos bajo una política
sana de austeridad y mesura en el gasto

Eliminar los trámites innecesarios y tener
capacidad de respuesta oportuna

No es un fin sino un medio para alcanzar los
objetivos propuestos

Debe ser oportuno



Cultura del Autocontrol



Nace de la actitud de las personas y se manifiesta a través de las diferentes actuaciones de los seres humanos, en los distintos escenarios o áreas que ocupan a nivel familiar, social y laboral; no es el compromiso a la competencia de una oficina determinada o de un grupo de personas para participar e involucrarse en la cultura del autocontrol, tenga en cuenta lo siguiente:

Hacer las cosas en oportunidad, transparencia y participación

Mejoramiento continuo en la forma de realizar nuestra labor diaria

Desarrollo de talento humano.

La protección del Patrimonio Público.

Legitimar el estado y respetar las normas.

Crecimiento y desarrollo personal.

Realice su
trabajo con
amor

Usted es
responsable de
lo que hace

Sea un buen
ejemplo

Cumpla sus
objetivos y
metas

Postulados

Ocúpese de usted mismo

Hable por usted

Aprenda a dialogar

Reglas de convivencia del autocontrol

Escuche a los demás

No subestime las ideas
de los demás

Sea respetuoso

¿Cuándo participamos del autocontrol?

Cuando establecemos metas claras y razonales

Cuando conocemos la misión institucional

Cuando identificamos claramente nuestro trabajo

Cuando optimizamos los recursos

Cuando evaluamos nuestro trabajo para mejorar

Cuando nuestro trabajo se ajusta a las necesidades del instituto.

Cuando manejamos la información de manera oportuna y confiable.

Factores personales y organizacionales negativos que afectan el autocontrol



Pereza

Preocupación

Incompetencia

Desconocimiento

Desorden

Falta de metas.

ORGANIZACIONALES



Falta de sentido de pertenencia

Improvisación

Carencia de Objetivos

Ausencia de S.C.I

Incoherencia Activa

Inadecuadas prácticas institucionales.

Excusas para no hacer

NO SABIA

NO FORMA PARTE DE MIS FUNCIONES

TENGO MUCHO TRABAJO

NO TENGO CONOCIMIENTO DEL TEMA

ESE NO ES MI PROBLEMA

NO PUEDO TRABAJAR CON ESE COMPAÑERO PORQUE ME
CAE MAL

NO TENGO TIEMPO

EL COMPUTADOR ESTA DAÑADPO

EL COMPUTADOR TIENE VIRUS



Cristhian Bernard

Decía:

EL ÉXITO COMIENZA CON LA VOLUNTAD

Si piensas que estas vencido, lo estás	Porque muchas carreras se han perdido antes de haberse corrido, y muchos cobardes han fracasado antes de haber su trabajo empezado
Si piensas que no te atreves, no lo harás	Piensa en grande y tus hechos crecerán, piensa en pequeño y quedarás atrás , piensa que puedes y podrás, todo está en el estado mental
Si piensas que te gustaría ganar, pero que no puedes no lo lograrás	Si piensas que estas aventajado, lo estás, tienes que pensar bien para levantarte, tienes que estar seguro de ti mismo, antes de intentar ganar un premio
Si piensas que perderás, ya has perdido. Porque en el mundo encontrarás que el éxito comienza con la voluntad del hombre, todo está en el estado mental	La batalla de la vida no siempre la gana el hombre más fuerte, o el más ligero, porque, tarde o temprano, el hombre que gana es aquel que cree poder hacerlo.

Comenzar a trabajar el tema Del Autocontrol en la Entidad

Generando espacios para la reflexión

Siendo realista (Mi trabajo es lo que tengo ahora, aceptar las condiciones)

Estableciendo parámetros de rendimientos (trabajar con indicadores)

Estableciendo parámetros de autorregulación (Disciplina)



Estableciendo metas claras (participar en el proceso de planeación)

Creando conciencia positiva (motivación, estímulos y reconocimientos)

Dando a conocer en la entidad, en los procesos de inducción y de reinducción