



Los Gerentes Públicos y la Ley 87 de 1993

Luis Ovidio Ramírez Arboleda
Director Control Interno Universidad de Antioquia
Contador Público Universidad de Antioquia
Especialista en Sistemas de Información Universidad EAFIT
Presidente Comité Interinstitucional de Control Interno
de las Universidades Públicas CIUP
E-mail: dircontrol@arhuaco.udea.edu.co

LOS GERENTES PUBLICOS Y LA LEY 87 DE 1993

Resumen. El objetivo de este artículo es reflexionar sobre algunos aspectos relacionados con la gestión pública, a la luz del Decreto 1599 de mayo 20 de 2005 que desarrolla las normas generales de la Ley 87 de 1993. Tal ley, reglamentó los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de 1991, los cuales obligan a las entidades de todos los órdenes de la administración pública a implementar el Control Interno.

Palabras clave: estrategia, gestión, evaluación, control.

THE PUBLIC MANAGERS AND LAW 87 OF 1993

Abstract: the objective of this article is to reflect on some aspects related to the public management, to the light of Decree 1599 of May 20 of 2005 that develops the general norms of Law 87 of 1993. Such law, regulated the articles 209 and 269 of the Political Constitution of 1991, which force the organizations of all the orders of public administration to implement the Internal Control.

Key words: strategy, management, evaluation, control.

LE PUBLIC MANAGERS ET LE LOI 87 de 1993

Resume: l'objectif de cet article est réfléchir sur quelques aspects liés à la gestion publique, à la lumière du décret 1599 du 20 mai de 2005 qui développe les normes générales de la loi 87 de 1993. Une telle loi, réglee les articles 209 et 269 de la constitution politique de 1991, qui forcent les organismes de tous ordres de l'administration publique pour mettre en application le control interne.

Mots clés: stratégie, control, évaluation, gestion.

Los Gerentes Públicos y la Ley 87 de 1993

Por: **Luis Ovidio Ramírez Arboleda** (*)

Primera versión recibida: junio de 2005; versión final aceptada: septiembre de 2005.

El Decreto 1599 de mayo 20 de 2005, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno (MECI) para las entidades del Estado, marca el inicio de una nueva etapa en la Administración Pública Colombiana al introducir elementos de gestión modernos que deberán ser adoptados por los representantes legales de todas las entidades del Estado, que en el presente escrito denominaré Gerentes Públicos.

El objetivo de este artículo es reflexionar sobre algunos aspectos relacionados con la gestión pública, a la luz del Decreto 1599 de mayo 20 de 2005 que desarrolla las normas generales de la Ley 87 de 1993. Tal ley, reglamentó los artículos 209 y 269 de la Constitución Política de 1991, los cuales obligan a las entidades de todos los órdenes de la administración pública a implementar el Control Interno.

(*) Contador Público de la Universidad de Antioquia. Especialista en Sistemas de Información de la Universidad EAFIT. Gobierno y Alta Gerencia, University of New México, Albuquerque, USA. Relaciones Internacionales, Universidades de Antioquia, EAFIT y Pontificia Bolivariana. Gerente General de Tutti Frutti S.A. Actualmente, es el Director de la Oficina de Control Interno de la Universidad de Antioquia, Presidente del Comité Interinstitucional de Control Interno de las Universidades Públicas (CIUP), Secretario del Comité Interinstitucional de Control Interno de Antioquia (CICIA) y Miembro del Consejo Asesor del Gobierno Nacional en Materia de Control Interno.

Los hechos históricos relacionados con la administración pública, y aún los más recientes, nos demuestran que en Colombia es necesario lograr mayores niveles de eficiencia en la gestión de los recursos públicos. Las razones, que van desde los nombramientos por prebendas políticas hasta la carencia de una educación de calidad de los administradores, coinciden con la ausencia de modelos de gestión que consulten las necesidades de un Estado moderno y su ubicación en el entorno. No se generalizan protocolos éticos que emerjan como el resultado de las voluntades de los funcionarios en forma de códigos o manuales que reflejen los acuerdos sobre el quehacer fundamental al interior de las organizaciones y que no sean el resultado de decretos o normas de carácter obligatorio.

Constitución de 1991

El control previo, que caracterizaba la labor de la Contraloría con anterioridad a 1991, se había convertido en promotor de la coadministración y su efecto perverso: el estímulo de la corrupción. Esa situación, según el constituyente Juan Carlos Esguerra Portocarrero, “creó evidentes vacíos que permitieron que la corrupción se nos fuera metiendo por la puerta de atrás hasta colocarnos en la dolorosa y muy preocupante situación en la que hoy nos hallamos”. Es así como del control previo se pasó a un control posterior y se establecieron oficinas o dependencias de control interno, siguiendo la tendencia internacional del autocontrol.

El Control Interno fue concebido como una instancia asesora y de acompañamiento al Gerente Público, para que propiciara fundamentalmente el logro de los objetivos misionales y velara además por el cumplimiento de los principios de economía, igualdad, moralidad, eficacia, transparencia, celeridad y valoración de costos ambientales.

El artículo 209 de la Carta Magna determina que “(...) *La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un Control Interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.*”.

Por su parte, el artículo 269 señala que “*En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y a aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, ...*” (Subrayado fuera de texto).

Es necesario observar que la responsabilidad en la implementación de los sistemas de control Interno es de los Gerentes y que esta obligación emana de la máxima autoridad de la nación que es el constituyente primario.

¿Qué es y qué no es el Control Interno?

Por definición, el Control Interno es el conjunto de principios, fundamentos, reglas, acciones, mecanismos, instrumentos y procedimientos que mediante sus relaciones y interacción y apropiación por las personas, se convierten en el medio para lograr el cumplimiento de la función administrativa, de los objetivos misionales y de las metas y finalidades que persigue la entidad, permitiéndole generar capacidad de respuesta ante los diferentes grupos de interés de la comunidad.

De lo anterior se deduce que el Control Interno, no es, entonces, una instancia punitiva, sino una herramienta de gestión al servicio del Gerente Público. Las oficinas de control Interno no son visadoras ni refrendadoras, tampoco coadminstran y mucho menos entorpecen los procesos; su función se enfoca a orientar y ser agentes de cambio, a gestar iniciativas y a asesorar a la organización mediante la colaboración y la promoción del mejoramiento continuo. *Las Oficinas de Control Interno no son el Control Interno*, sino un elemento del Sistema de Control Interno de la entidad, cuya responsabilidad es la evaluación independiente del sistema en su conjunto, facilitando la toma de decisiones y la Gestión mediante las recomendaciones correspondientes.

¿El Control Interno es una Contraloría?

Los gerentes públicos han mirado tradicionalmente el Control Interno como un órgano de control fiscal adicional, es decir, como una contraloría más. Existe recelo en muchas ocasiones, por parte del gerente, sobre el rol que debe cumplir en la organización, el Jefe de Control Interno y en otras circunstancias, tal vez la mayoría, se toma como una adición que debe hacerse a la estructura de la entidad, en virtud del cumplimiento de la ley, dándosele un bajo perfil a los cargos adscritos a esta instancia asesora.

Esto último, genera a su vez la poca o nula participación que se da a los jefes de control interno en la ayuda para la toma de decisiones y en general en la asesoría para la administración de la entidad. De allí que sea necesario construir

confianza entre la gerencia y el control interno, pues el Jefe de Control Interno no “fiscaliza” al Gerente sino que su función fundamental es acompañarlo y asesorarlo en el logro de las metas propuestas, tanto en los planes estratégicos como en los planes de acción.

Importancia del MECI

Ahora bien, ¿Por qué es importante para los Gerentes Públicos la adopción del Modelo Estándar de Control Interno (MECI)?

La respuesta tiene tanto de ancho como de largo.

De un lado, se adopta el MECI como un modelo de control dinámico y moderno, basado en sistemas de control de probada validez a nivel internacional como son el COSO (Committee of Sponsoring Organizations), el COCO (Criteria of Control.), el GAO (Government Accountability Office), entre otros, y desarrollado por la firma Casals y Asociados dentro del Programa para la Transparencia y la Rendición de Cuentas en Colombia, con base en un diagnóstico sobre el estado del control interno realizado en más de veinte entidades oficiales, entre municipios, gobernaciones y empresas del Estado, en los Departamentos de Nariño, Antioquia, Valle del Cauca y Atlántico.

De otro lado, el MECI es concebido como un *modelo de gestión* que proporciona a los gerentes públicos las herramientas para llevar a cabo su trabajo de manera idónea, transparente y ágil. El modelo comprende un resumen ejecutivo, un marco teórico y el manual de implementación. Además, integra los trabajos realizados por Casals y Asociados en temas como el de la ética para las entidades públicas (Construyendo Confianza) y el Modelo de Comunicación Pública (MCPOI).

La importancia del MECI será ampliada en el momento de analizar de manera detallada sus tres subsistemas, nueve componentes y veintinueve elementos que interactúan de manera coordinada y en los cuales están prácticamente todos los aspectos que debe tener en cuenta un gerente para llevar a cabo su gestión de manera eficaz y eficiente.

Consúltese la página: www.web-crearmedia.com/casals

Futuro y Cambio

El MECI permite sentar las bases para que, no solo las administraciones actuales sino también las que en el futuro dirijan las instituciones públicas, se orienten hacia la excelencia con base en estándares de calidad.

Es claro que la adopción de proyectos de esta magnitud deben tener en cuenta, entre otros, el problema cultural y la resistencia al cambio, tan arraigados en los servidores públicos. Solo la paciencia y la perseverancia lograrán transformar las estructuras de la administración pública, y eso no se consigue de la noche a la mañana.

Conceptos

El análisis del modelo puede requerir estudios mínimos de diplomado o de especialización universitaria, pues contempla aspectos como la organización del Estado, el enfoque sistémico, los conceptos de modelo y sistemas integrados, la gestión por procesos, la gestión de la calidad, el gerenciamiento del talento humano, la identificación, análisis, valoración y administración de riesgos mediante la utilización de los mapas de riesgos, la comunicación pública y el manejo de la información y la tecnología, así como los temas de autoevaluación, evaluación independiente y planes de mejoramiento, entre otros conceptos, no menos importantes.

Tres (3) subsistemas, nueve (9) componentes y veintinueve (29) elementos, todos conceptualmente distintos y todos armónicamente relacionados.

El MECI comprende tres subsistemas (Control Estratégico, Control de Gestión y Control de Evaluación) que abarcan cada uno componentes y elementos; la forma como se concibe el modelo parte de la definición dada por la Ley 87 de 1993 sobre Control Interno y retoma esa vieja (pero vigente) concepción de que la administración está compuesta por la planeación, la ejecución y el control. Muchos de los actuales gerentes, tanto públicos como privados, siguen creyendo que la planeación y el control no tienen nada que ver con la gestión - para no llamarla administración -.

Planeación y Control Interno

Igualmente, las Oficinas de Planeación y de Control Interno han estado tradicionalmente separadas entre sí, pues no tienen planes conjuntos, no controlan la planeación ni planean el control y muchas veces ni planean ni controlan la gestión. Este modelo contempla conceptos más amplios que la simple gestión de los recursos, pues para lograr **administrar** de manera eficiente y eficaz, también se debe **planear y controlar**.

El papel del Gerente y la réplica: “¿Y dónde estaba Control Interno?”

La tendencia general de los gerentes públicos es asignarle la responsabilidad de los hechos desafortunados que ocurren al interior de las organizaciones al Jefe de Control Interno, ignorando así los roles y responsabilidades que cada servidor público, incluido el gerente, tiene en el Sistema de Control Interno de la entidad, una vez más definidos en el MECI y en las orientaciones dadas por la Ley y las Directivas de la Presidencia de la República: “El control interno es responsabilidad de la gerencia”. Los Jefes de Control Interno son asesores y acompañantes en esta tarea.

La manida frase que lanzan los gerentes cuando se descubre una situación anormal siempre es: “¿Y dónde estaba Control Interno?” Para dar respuesta a esta pregunta, se hace necesario invitar a la reflexión sobre las obligaciones consagradas en las diferentes normas y enfatizar en la necesidad de que las Oficinas de control Interno en particular y el sistema de Control Interno en general, requieren del compromiso y apoyo de la alta gerencia para convertirlos en verdaderos asesores de la función gerencial.

MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO - MECI -

Veamos entonces cómo se articula el MECI, no sin antes advertir que en el presente análisis pueden presentarse confusiones por el gran número de conceptos, términos y definiciones, al igual que de subsistemas, componentes, elementos y sus relaciones, los cuales aspiramos a que se conviertan en el aliciente para que Gerentes, Jefes de Control Interno y de Planeación así como para todos los servidores públicos del país, emprendan el estudio del modelo.

Fundamentos

El modelo tiene como primer fundamento el *Autocontrol*, definido como la capacidad de cada servidor público de evaluar su trabajo, detectar sus desviaciones, efectuar los correctivos necesarios, mejorar los roles y, en general, asumir como propio el control. Un segundo fundamento es la *Autorregulación*, entendida como la capacidad institucional para reglamentar los asuntos propios de su función y el tercer fundamento es la *Autogestión*, concebida como la capacidad para medir, interpretar, coordinar y aplicar la función administrativa.

Subsistemas del MECI

1. Subsistema de Control Estratégico

De los tres subsistemas anteriormente señalados, el subsistema que tiene relación directa con la planeación es el denominado *Subsistema de Control Estratégico*. ¿Controlar la Estrategia? Claro. Eso equivale a controlar la planeación y brindar elementos de corrección oportuna a las desviaciones que se presenten en el logro de los objetivos.

Ambiente de Control

Este primer componente, como podemos observar, parte del ser humano como elemento fundamental del cambio. Sus elementos son los Acuerdos, Compromisos o Protocolos Éticos, las Políticas de Administración del Talento Humano y el Estilo de Dirección. Son las personas las que hacen las instituciones y no al revés, por lo tanto, es obligatorio contar con ellas, darles participación, permitir que desarrollen sus competencias, que asuman sus responsabilidades y que logren sus objetivos personales, para no generar frustraciones o propiciar los anquilosamientos que se dan tan profusa y profundamente en nuestras instituciones públicas.

Las personas (y la forma como se comunican e interactúan) son las únicas generadoras de cambios positivos que redundan en la autogestión de las entidades y en una mejor calidad de vida de sus integrantes.

Direccionamiento Estratégico

En segundo lugar, el *Subsistema de Control Estratégico* contempla el componente de *Direccionamiento Estratégico*, integrado por los *Planes y Programas, el Modelo de operación y la Estructura Organizacional*.

En otras palabras, es definir el puerto al cual hemos de arribar, la nave que nos protegerá en las tormentas de la resistencia al cambio y la forma como habremos de planear los caminos por donde transcurrirá nuestra misión.

Cabe aquí preguntarnos a dónde queremos llevar la institución, cuáles serán las herramientas que utilizaremos para el logro de los objetivos y cuál la forma como debemos estructurar la entidad para que sea eficiente y eficaz en su desempeño. Escoger a su vez los compañeros de viaje es fundamental para evitar sorpresas posteriores.

Administración de Riesgos

Y un tercer componente estratégico es el que tiene que ver con el *Manejo de los Riesgos*, partiendo de un estudio del *Contexto* en el cual se ubica la entidad, y realizando un *Análisis de los riesgos, su identificación, su valoración* y, en general, *la Administración* de los mismos.

Lo que no se conoce no se puede medir y lo que no se mide no es posible mejorarlo; así que el tratamiento adecuado de los riesgos es uno de los componentes más sensibles del modelo, puesto que administrar eficaz y eficientemente el riesgo, es adelantarse a la ocurrencia de los hechos que pueden afectar de manera negativa el cumplimiento de los objetivos, el funcionamiento y el rumbo de la entidad, o, como mínimo, es conocer la posibilidad de ocurrencia de los riesgos para tomar decisiones de asumirlos, minimizar su impacto o transferirlos a terceros (pólizas de seguros).

2. Subsistema de Control de Gestión

Retomando el nivel inicial de subsistemas, hemos de analizar ahora el *Subsistema de Control de Gestión* y su relación obvia con la gestión de la entidad.

¿Qué significa controlar la gestión? Básicamente controlar sus componentes, es decir, la ejecución de la operación con sus respectivas Actividades de Control, la Información y la Comunicación.

Actividades de Control

Este primer componente integra los elementos *Políticas de Operación, Procedimientos, Controles, Indicadores y Manuales de Operación* y se orienta a establecer las herramientas que garantizan el cumplimiento de la estrategia mediante la acción, prevenir los riesgos mediante el uso de controles asociados a los procesos y asegurar el control a la gestión de las operaciones, direccionando la entidad al logro de sus objetivos.

El aporte de este componente consiste en brindar una serie de elementos que permitan al gerente público monitorear el cumplimiento de las metas y reorientarlas en tiempo real, de manera oportuna, cuando se han tenido desviaciones por diferentes causas que pueden ser internas o externas.

Información

Un segundo componente de este subsistema (*Control de la Gestión*) es el de *Información*, que tiene que ver con la información tanto *primaria* como *secundaria* y con los *sistemas de información*.

Este componente, podemos decir que combina lo externo con lo interno, la información que proviene de afuera y constituye las entradas que el medio ambiente proporciona a la entidad con los datos que se procesarán en su interior. La primera (la información) tiene que ver con el entorno, la sociedad, los entes de control, el gobierno central y departamental, entidades y proveedores, entre otros, y los segundos (los datos) con los insumos necesarios para producir los informes como los financieros, comerciales, de personal, de estadísticas y otros.

Tanto la primera como los segundos son la base para la generación de información llevada a cabo por medio de los sistemas de información de la entidad. La Información debe tener las características propias de calidad como son la confiabilidad, la pertinencia y la oportunidad, que permitan tomar decisiones en tiempo real, es decir, al momento.

Hablamos continuamente de información en **tiempo real**, para significar que una vez capturados los datos, estos deben actualizar simultáneamente las bases de datos que servirán para generar los reportes producidos por los sistemas de información. La integración de los sistemas de información permite que los datos capturados por un sistema, sirvan para todos los demás, pues los diferentes programas (*software* o aplicaciones) están interrelacionados (integrados) de manera que virtualmente son un solo sistema.

Sistemas de Información Integrados suponen la existencia de una relación armónica que permite minimizar las capturas de la información y obtener resultados homogéneos. De nada nos vale tener los mejores ingenieros de sistemas, ni tener diseñados los indicadores de gestión o de impacto, ni contar con el último *software* o el *hardware* con tecnología de punta, si la relación entre todos estos elementos no se presenta de manera eficiente y significa utilidad para la gerencia y su toma de decisiones.

Comunicación Pública

En cuanto al tercer componente del presente subsistema, llamado *Comunicación*, contempla como elementos la *Comunicación Interna u Organizacional*, la *Externa o Informativa* y los *Medios de Comunicación*.

Comunicar significa poner en común y la comunicación pública facilita la *rendición de cuentas*. La comunicación pública debe ser oportuna, dinámica, veraz e integral, de manera que los servidores públicos la adopten como mecanismo de interacción, pues la esencia misma de la comunicación son las personas.

De manera directa, el componente Comunicación Pública orienta a los servidores en su forma de pensar y de actuar, y debe ser utilizada por los gerentes públicos para decir lo que hacen y cómo lo hacen, es decir, expresar el cumplimiento de sus compromisos. Comunicar lo que se hace es un deber del mandatario y un derecho de la comunidad.

3. Subsistema de Control de Evaluación

El tercer subsistema del MECI es el de *Control de Evaluación*, cuyos componentes son la *Autoevaluación*, la *Evaluación Independiente* y los *Planes*

de Mejoramiento. Este último subsistema cierra, por llamarlo de alguna manera, el ciclo de la administración y brinda a la gerencia la posibilidad de valorar la efectividad del control interno.

La Autoevaluación

Contiene dos elementos: la *Autoevaluación del Control* y la *Autoevaluación de la Gestión*, los cuales permiten a la entidad misma, identificar aquellos procesos que no tienen un correcto funcionamiento en su interior.

Me pregunto ¿Este componente por qué no tiene otro elemento que sería la *Autoevaluación de la Estrategia* o que podría llamarse la *Autoevaluación de la Planeación*? Considero que si el MECI lo contempla para la gestión y para la evaluación debería incluirlo para el otro subsistema que es el estratégico.

Evaluación Independiente

El componente de Evaluación Independiente consigna los elementos de *Evaluación del Sistema de Control Interno* y la *Auditoría Interna*.

Se habla aquí de independiente en el sentido de la independencia que debe tener entre sí, la Evaluación y la Gestión, o sea, aislamiento de la implementación y diseño de los procesos, planes y procedimientos, pues de participar en estas actividades, la Oficina de Control Interno quedaría como juez y parte, elaborando lo que después debe criticar o evaluar.

En cuanto a la *Auditoría interna* observamos que es sólo uno de los elementos del sistema del control interno, no como algunos académicos piensan que control interno es lo mismo que auditoría.

El Control Interno es mucho más universal y amplio que la misma auditoría. El control Interno es el sistema y la auditoría uno de sus elementos. Esta última tiene como objetivo la emisión de juicios y recomendaciones a partir de evidencia objetiva y verificable, en cambio el sistema de control interno se concibe como un instrumento de Gestión.

Planes de Mejoramiento

Y el último componente del último subsistema (el orden es meramente ilustrativo), tiene que ver con los planes de mejoramiento tanto *individuales como funcionales e institucionales*, que son sus elementos.

Los primeros hacen relación a las personas, los segundos a los procesos y los terceros a la institución.

Los planes de mejoramiento tienen su origen en el deseo de los funcionarios por cambiar lo que está mal hecho, por buscar la excelencia. Se basan en el resultado de los hallazgos y recomendaciones producidos por una evaluación externa o por una autoevaluación.

He recomendado a algunos funcionarios de la Universidad de Antioquia *revestirse de humildad para poder aceptar los errores, como primer paso para el mejoramiento y el autocontrol*. La mayoría de las veces nos molestan las recomendaciones, pues estamos convencidos de que lo nuestro siempre está correcto y no necesita ser cambiado o modificado, demostrando así una actitud de *soberbia* que no permite mejorar.

CONCLUSIONES

Hasta aquí, entonces, he esbozado y descrito de manera muy breve el Modelo Estándar de Control Interno - MECI - para las entidades del Estado y que hace parte fundamental del Decreto 1599 de mayo 20 de 2005, que desarrolla la Ley 87 de 1993.

Sobre el papel de los gerentes públicos señala además el modelo que:

"El rol de la máxima autoridad es de tipo estratégico y consiste en orientar, establecer, desarrollar, mantener y perfeccionar el sistema de control interno, adecuado a las características de la entidad a fin de lograr cumplir sus objetivos. Su responsabilidad es ante el Estado y la Sociedad."

Por ahora, el llamado es a los gerentes públicos y primeras autoridades de las entidades públicas para que se hagan acompañar adecuadamente en el estudio e implementación de este modelo. Debe ser un compromiso de la alta dirección

y así lo contempla el manual de implementación del modelo, al iniciar con un acta de compromiso firmada por quienes serán los responsables en este importante proyecto.

Finalmente, quiero señalar a los Gerentes Públicos que la reglamentación de la Ley 87 de 1993, está precedida de otra igualmente importante y de impacto en la administración pública, de la cual nos ocuparemos posteriormente, como es la Ley 872 de 2004 o Ley de la Calidad como se ha denominado en algunos comités del orden nacional y departamental recientemente creados por los jefes, directores o gerentes de control interno, a saber, el *Comité interinstitucional de Control Interno de Antioquia - CICIA* - y el *Comité Interinstitucional de Control Interno de las Universidades Públicas - CIUP* -.

BIBLIOGRAFÍA

AICPA. Corporate Governance: The Role of Internal Control. 2000.

CASALS y Asociados Inc. Gestión Ética para las Entidades Públicas: Construyendo Confianza. Colombia, 2003.

CASALS y Asociados Inc. Modelo de Comunicación Pública Organizacional e Informativa para Entidades del Estado - MCPOI. Primera edición, marzo de 2004.

CASALS y Asociados Inc. Modelo de Control Interno para Entidades del Estado: Programa Fortalecimiento de la Transparencia y la Rendición de Cuentas en Colombia. Primera edición, febrero de 2004.

Constitución Política de Colombia de 1991.

Decreto 1599 de mayo 20 de 2005, por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para las Entidades del Estado.

ESGUERRA, Juan Carlos. Corrupción al Descubierto. Ministerio de Gobierno, 1993.

Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado.