

Modelos de control interno

Modelo Coco, Canadian Criteria of Control Committee

Leticia Mayela Meza Pérez

Introducción

Hay diversos modelos de control interno para los negocios; los más conocidos son Coso (EUA), Coco (Canadá), Cadbury (Reino Unido), Vienot (Francia), Peters (Holanda), King (Sudáfrica) y Micil (que adapta Coso para Latinoamérica).

Los modelos Coso, Coco y Micil son los de mayor demanda en las empresas del Continente Americano.

El siguiente modelo por considerar es el denominado "Modelo Coco (Criteria of Control)" de Canadá, producto de una profunda revisión realizada por el Comité de Criterios de Control de Canadá sobre el reporte Coso; el propósito de esta revisión se centró en hacer el planteamiento de un modelo más sencillo y comprensible.

El modelo Coco de Canadá se dio a conocer tres años después que Coso; simplifica los conceptos y el lenguaje para hacer posible una discusión sobre el alcance total del control, con la misma facilidad en cualquier nivel de la organización mediante un lenguaje más sencillo, a fin de que sea accesible para todos los empleados de una empresa.

El modelo Coco enfatiza que el control involucra a toda la organización, pero comienza a nivel individual, con el empleado. Además, cabe considerar lo siguiente:

1. El modelo Coco se emitió en 1995 y se dio a conocer por el Instituto Canadiense de Contadores Certificados (CICA), a través de un consejo encargado de diseñar y emitir criterios o lineamientos generales sobre control interno.

La misión del CICA es servir a los intereses de la sociedad y de la profesión del CA al proporcionar las guías para mantener la integridad profesional, estándares y preeminencia de los contadores certificados de Canadá a nivel nacional e internacional mediante lo siguiente:

- a) De resaltar la calidad y la credibilidad de la información financiera, y una vez producida y utilizada en los sectores privados y públicos serviría para medir y realzar el funcionamiento de la organización.
- b) Ayudar a los miembros a agregar valor a sus clientes en colaboración con los institutos provinciales, información de mercado y servicios profesionales, a partir de una fuente confiable y respetada del consejo y del comentario del orden público.

El CICA pretende ser líder en crear, validar e interpretar la información que mide y realza el funcionamiento de la organización, y sea la opción obvia para la gerencia financiera, aseguramiento y otros servicios especializados.

2. Es producto de una profunda revisión del modelo Coso por parte del Comité de Criterios de Control de Canadá, con el propósito de hacer un planteamiento de un modelo más sencillo, comprensible y dinámico, ante las dificultades que enfrentaron inicialmente algunas organizaciones en la aplicación del informe Coso.
3. En este modelo, las personas vigilan y evalúan su desempeño y su entorno, aprendiendo de sus experiencias, lo cual les permite ejecutar sus actividades de mejor manera, ya que realizan los cambios necesarios.
4. Para que el modelo funcione con éxito es necesario un alto grado de compromiso de los involucrados y el conocimiento de los objetivos de las operaciones de la empresa.

El cambio de relevancia que plantea el informe canadiense consiste que, en lugar de conceptualizar al proceso de control como una pirámide de componentes y elementos interrelacionados, proporciona el llamado ciclo de entendimiento básico de control, el cual consta de cuatro etapas que contienen 20 criterios generales para asegurar el cumplimiento de los objetivos de una organización.

Etapas

1. Propósito.
2. Compromiso.
3. Aptitud.
4. Evaluación (auto) y aprendizaje.

Criterios generales

Propósito

1. Los objetivos deben ser comunicados.
2. Se deben identificar los riesgos internos y externos que afecten el logro de objetivos.
3. Las políticas para apoyar el logro de objetivos deben ser comunicadas y practicadas, para que el personal identifique el alcance de su libertad de actuación.
4. Se deben establecer planes para guiar los esfuerzos.
5. Los objetivos y planes deben incluir metas, parámetros e indicadores de medición del desempeño.

Compromiso

1. Se deben establecer y comunicar los valores éticos de la organización.
2. Las políticas y prácticas sobre recursos humanos deben ser consistentes con los valores éticos de la organización y con el logro de sus objetivos.
3. La autoridad y responsabilidad deben ser claramente definidos y consistentes con los objetivos de la organización, para que las decisiones se tomen por el personal apropiado.
4. Se debe fomentar una atmósfera de confianza para apoyar el flujo de la información.

Aptitud

1. El personal debe tener los conocimientos, habilidades y herramientas necesarios para el logro de los objetivos.
2. El proceso de comunicación debe apoyar los valores de la organización.
3. Se debe identificar y comunicar información suficiente y relevante para el logro de los objetivos.
4. Las decisiones y acciones de las diferentes partes de una organización deben ser coordinadas.
5. Las actividades de control deben ser diseñadas como una parte integral de la organización.

Evaluación y aprendizaje

1. Se debe monitorear el ambiente interno y externo para identificar información que oriente hacia la reevaluación de objetivos.
2. El desempeño debe ser evaluado contra metas e indicadores.
3. Las premisas consideradas para el logro de objetivos deben ser revisadas periódicamente.
4. Los sistemas de información deben ser evaluados nuevamente en la medida en que cambien los objetivos y se precisen deficiencias en la información.
5. Debe comprobarse el cumplimiento de los procedimientos modificados.
6. Se debe evaluar periódicamente el sistema de control e informar de los resultados.

Propósitos del modelo Coco

Establecer guías generales para el diseño, evaluación y reporte sobre los sistemas de control dentro de una organización. Además, busca el entendimiento del control y dar respuestas a las tendencias que se observan en lo siguiente:

1. En el impacto de la tecnología y en el recorte de las estructuras organizacionales, que han propiciado un mayor énfasis sobre el control.
2. En la demanda creciente de informar sobre la efectividad del control relacionada con los objetivos de la organización.
3. En el énfasis de las autoridades para establecer controles, como una manera de proteger los intereses de los accionistas.

Participación del personal

Las guías sobre el control establecen criterios para un control efectivo que puede apoyar el éxito en distintas formas:

1. El personal al desarrollar sus funciones debe ejercitar su juicio y creatividad y administrar los riesgos.
2. El personal puede impulsar cambios en la organización, al administrar los riesgos.
3. El personal tiene información confiable que puede utilizar en el momento más oportuno.
4. La empresa tiene mejor eficiencia y esto repercute en una mayor confianza por parte de los terceros interesados.

La estructura del modelo canadiense requiere de creatividad para su interpretación y aplicación, es adaptable a cualquier organización una vez que se adecúa a las necesidades de sus propios intereses, o se puede utilizar de referencia para desarrollar un modelo propio.

Estructura del control interno propuesta por el modelo Coco

La estructura del control interno propuesta por el modelo Coco, Estupiñán (2006: 13), plantea que el control comprende ciertos elementos de una organización que, tomados en conjunto, apoyan al personal en el logro de sus objetivos organizacionales, los cuales se ubican en las categorías generales siguientes:

1. Efectividad y eficiencia de las operaciones. Incluye objetivos relacionados con metas de la organización, de lo siguiente:

Servicios al cliente:

- a) La salvaguarda y uso eficiente de recursos.
- b) Del cumplimiento de obligaciones sociales.
- c) De la protección de recursos contra pérdida o uso indebido.

2. Confiabilidad de los reportes internos y externos. Adecuado mantenimiento de registros contables. Información confiable para uso de la organización y la publicada para información de terceros. Protección de los registros contra accesos indebidos.

3. Cumplimiento de leyes, disposiciones y políticas internas. En esta definición del control se entiende que el mismo conlleva la responsabilidad de identificar y reducir los riesgos, con mayor énfasis en aquellos que puedan afectar la viabilidad y éxito de la organización, como los siguientes:

- a) Deficiente capacidad para identificar y explotar oportunidades.

- b) Deficiente capacidad para responder a riesgos inesperados.

- c) Ausencia de información definitiva e indicadores confiables para la toma de decisiones.

4. Evaluación de riesgos. Todas las organizaciones enfrentan riesgos. Los riesgos afectan la posibilidad de la organización de competir para mantener su poder financiero y la calidad de sus productos o servicios. Los riesgos de negocio determinados por la alta dirección incluyen aspectos como los siguientes:

- a) Clima de ética y presión a la dirección para el logro de objetivos.

- b) Competencia, aptitud e integridad del personal.

- c) Tamaño del activo, liquidez o volumen de transacciones.

- d) Condiciones económicas del país.

- e) Complejidad y volatilidad de las transacciones.

- f) Impacto en reglamentos gubernamentales.

- g) Procesos y sistemas de información automatizados.

- h) Dispersión geográfica de las operaciones.

- i) Cambios organizacionales, operacionales, tecnológicos y económicos.

Los riesgos identificados por la alta dirección están directamente relacionados con los procesos críticos en los que se involucran diversas áreas de la organización.

Para la aplicación de este modelo se requiere incursionar de manera detallada en los criterios seguidos en la ponderación de la importancia de las diversas operaciones de la empresa y en la eficacia de los controles relativos; para la consecución de este propósito es necesario guiarse por los elementos del control interno. Para estos efectos se pueden adoptar los propuestos en el marco de control interno del modelo Coco.

El informe Coco de Canadá, publicado tres años después que el Coso, simplifica los conceptos y el lenguaje para hacer posible una discusión del alcance total del control, con la misma facilidad en cualquier nivel de la organización, mediante un concepto accesible para todos los trabajadores.

Conclusión

El control interno es un aspecto clave en lo logro de los objetivos de las organizaciones, por lo que es oportuno y económico seguir una estructura orgánica, tener una ubicación estratégica, revelar tendencias y situaciones. Toda empresa debe contar con controles con objeto de minimizar el riesgo y asegurarse de que la información financiera sea confiable. El modelo Coco, muy bien implementado, tiene entre sus propósitos los siguientes:

1. En el énfasis de las autoridades para establecer controles, como una manera de proteger los intereses de los accionistas.
2. En el impacto de la tecnología de información
3. En la demanda creciente de informar sobre la efectividad del control relacionada con los objetivos de la organización.

En la participación del personal, las guías sobre el control establecen criterios para un control efectivo que puede apoyar el éxito en distintas formas:

1. El personal al desarrollar sus funciones debe ejercitar su juicio y creatividad y administrar los riesgos.
2. El personal puede impulsar cambios en la organización, al administrar los riesgos.
3. El personal tiene información confiable que puede utilizar en el momento más oportuno.
4. La organización tiene mejor eficiencia y esto repercute en una mayor confianza por parte de los terceros interesados.

El objetivo del modelo Coco se orienta a desarrollar lineamientos generales para el diseño, implementación evaluación y reportes sobre estructuras de control en una organización; en él se incluyen el sector público y el privado.

El llamado ciclo de entendimiento básico del control, como se representa en el modelo, consta de cuatro etapas que contienen los 20 criterios generales, conformando un ciclo lógico de acciones a ejecutar para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la organización. Los criterios son elementos básicos para entender y aplicar el sistema de control plasmado en el modelo Coco. Se requiere de un adecuado análisis y comparaciones para lograr analizar estos criterios en el contexto de una empresa en particular y para la efectiva evaluación de los controles que han sido implantados.