

# **EL CONTROL INTERNO EN LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR SALUD**

**Lina Marcela Blandón Martínez**

*Estudiante décimo semestre Contaduría Pública Universidad de Antioquia  
linamarcela8907@hotmail.com*

**Juliana Hurtado Betancur**

*Estudiante décimo semestre Contaduría Pública Universidad de Antioquia  
hurtadojuliana@hotmail.com*

**Shirley Viviana Monsalve Herrera**

*Estudiante décimo semestre Contaduría Pública Universidad de Antioquia  
viviansy\_monsalve@yahoo.es*

**León Darío Choperena**

*Asesor Temático  
leonchope@hotmail.com*

---

## **RESUMEN**

El control interno en las cooperativas de trabajo asociado del sector salud es el resultado de una investigación donde se intentará mostrar el control interno de estas organizaciones a través de la percepción de los contadores públicos.

Se abordarán los temas relacionados como lo son el significado y componentes de un sistema de control interno, la situación actual de las cooperativas de trabajo asociado, con un enfoque en el sector salud y por último se revelarán los resultados de la investigación donde se encontrarán algunas de las falencias en control interno desde el punto de vista de los profesionales contables y se propondrán estrategias para el mejoramiento de los sistemas que pueden ayudar al sector cooperativo.

**PALABRAS CLAVES:** Control Interno, Cooperativas de Trabajo Asociado, Sector Salud, Ley 79 de 1988, Entidades sin ánimo de lucro.

## **INTRODUCCIÓN**

El presente trabajo intenta abordar un tema que ha sido poco tratado como lo es el control interno en las Cooperativas de Trabajo Asociado del sector salud. El sector cooperativo de trabajo asociado en Colombia se ha convertido en una opción de empleo para las personas, sin embargo, esta figura de asociación no es muy conocida a toda cabalidad por sus propios asociados y no hay una cultura general sobre el control interno.

Aunque el tema de control interno dentro de las organizaciones, es abordado ampliamente a nivel mundial y local, se le ha dado más tratamiento en entidades con ánimo de lucro y no se ha observado su funcionamiento desde una entidad sin ánimo de lucro.

El control interno en las cooperativas de trabajo asociado del sector salud es una investigación que quiere mostrar cómo es la mecánica del control interno dentro de estas entidades vistas desde la mirada de los contadores públicos, indagar sobre si el control interno actual es el adecuado para estas cooperativas y qué estrategias se pueden implementar para su mejoramiento.

El desarrollo académico sobre este tema se espera abra las puertas a muchas investigaciones más sobre el sector cooperativo que cada vez crece en Colombia como una opción de desarrollo económico que tiene sus propias complejidades organizacionales.

Para la dar respuesta a los distintos interrogantes, el artículo se divide en cuatro capítulos; su contenido será: en el primer capítulo va toda la información relacionada con el estado actual en Colombia y sobre todo de la ciudad de Medellín de las cooperativas de trabajo asociado en general y el sector salud; en el segundo capítulo todo lo relacionado con control interno, la importancia de aplicarlo en las empresas en general y la descripción de los principales modelos de control interno; para el tercer capítulo está el desarrollo y los resultados de las encuestas hechas a los contadores públicos y Revisores Fiscales de las cooperativas de trabajo asociado del sector salud y en el cuarto y último capítulo está la identificación de las estrategias que le permiten a las cooperativas de trabajo asociado del sector salud solucionar las principales dificultades del sistema de control interno.

## CAPÍTULO I

### LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO

#### *Generalidades sobre cooperativas de trabajo asociado*

Las cooperativas de trabajo asociado que de forma abreviada se pueden denominar CTA, son una figura creada por la ley para denominar aquellas organizaciones donde las personas se asocian y aportan más que todo su trabajo, para el desarrollo de un objeto. La persona que se asocia es tanto dueña como empleada de la organización y el principal objeto de éstas es generar empleos dignos y bienestar a sus asociados.

En Colombia la normatividad sobre estas organizaciones contiene su definición, objeto social, constitución, órganos sociales y los aportes que estas deben a seguridades sociales y parafiscales. Igualmente, a nivel internacional están regidas por los principios y valores cooperativos proclamados por el máximo órgano internacional existente del sector cooperativo la Alianza Cooperativa Internacional ACI y tiene el apoyo de la OIT mientras se cumpla que el empleo se suscriba ala política de un trabajo decente.

La Constitución Nacional dentro del capítulo de los derechos fundamentales en su artículo 38 dice: “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad.”, Las cooperativas son una forma de asociación que son avaladas dentro de la Carta Magna, sin embargo, nacen oficialmente con la ley 79 de 1988, la cual buscaba reglamentar las organizaciones que se habían desarrollado bajo el modelo cooperativo. En esta ley se define a las cooperativas como:

*Artículo 4°. Es cooperativa la empresa asociativa sin ánimo de lucro, en la cual los trabajadores o los usuarios, según el caso, son simultáneamente los aportantes y los gestores de la empresa, creada con el objeto de producir o distribuir conjunta y eficientemente bienes o servicios para satisfacer las necesidades de sus asociados y de la comunidad en general. Se presume que una empresa asociativa no tiene ánimo de lucro, cuando cumpla los siguientes requisitos:*

- 1. Que establezca la irrepartibilidad de las reservas sociales y en caso de liquidación, la del remanente patrimonial.*
- 2. Que destine sus excedentes a la prestación de servicios de carácter social, al crecimiento de sus reservas y fondos, y a reintegrar a sus asociados para los mismos en proporción al uso de los servicios o a la participación en el trabajo de la empresa, sin perjuicio de amortizar los aportes y conservarlos en su valor real.*

Más adelante define a las CTA:

*Artículo 70º: las cooperativas de trabajo asociado son aquellas que vinculan el trabajo personal de sus asociados para la producción de bienes, la ejecución de obras o la prestación de servicios.*

Con estas definiciones se da cuenta que las CTA son organizaciones sin ánimo de lucro, su fin no es generar utilidades para distribuir como las sociedades del sector privado, sino el generar utilidad para llevar bienestar a sus asociados por medio de programas educativos, de salud y recreación, e incluso servicios financieros que puedan ser más accesibles que los medios financieros tradicionales; de esto da cuenta su objeto social: generación de empleos dignos y bienestar para los asociados.

Los órganos sociales en la ley son: en primer lugar la asamblea general como máximo órgano social, dicta las disposiciones generales por las cuales se rige la cooperativa y toma las decisiones que sean más trascendentales para su desarrollo; en segundo lugar la junta de vigilancia es quien ejerce el control social dando cuenta de si la administración ha seguido las disposiciones de la asamblea y los estatutos, denuncia las irregularidades frente asamblea, revisor fiscal y si es necesario a autoridades competentes, igualmente representa el autocontrol (Cardozo, 2005); la junta de administración hace parte también de los órganos sociales, se encarga de elegir al representante legal, participa también en la administración de las cooperativa y en la reglamentación de los estatutos; y por último la revisoría fiscal que ejerce las funciones descritas por la ley y los estatutos. Estos cuatro órganos son una de las características de las cooperativas de trabajo asociado ya que no son opcionales.

Las cooperativas no se rigen por el código laboral que cobija a los demás trabajadores dependientes, esto se sustenta en que el código laboral trata los conflictos que puedan generarse en la relación empleado- empleador y en las cooperativas, este conflicto no existe ya que sus empleados son a la vez sus dueños. Sin embargo, cada cooperativa debe crear su propio régimen de compensaciones y de trabajo asociado que debe ser aprobado por la asamblea y que deberá ser revisado y autorizado por el ministerio de la protección social.

Adicionalmente la Ley 1233 de 2008 les dice a las cooperativas las bases de las contribuciones a seguridad social y parafiscales; anteriormente las CTA no tenían que aportar parafiscales, se utilizaba mucho esta figura para evadir la ley laboral por no estar sujetas al régimen laboral ordinario, sin embargo, esta ley establece las bases sobre las cuales se deben hacer estos aportes.

La ACI (Alianza Cooperativa Internacional) maneja unos principios y directrices por las cuales se rigen las cooperativas en el mundo, y Colombia no es la excepción:

Principios:

- Libre acceso y adhesión voluntaria.
- Control democrático.
- Distribución de excedentes en proporción a las operaciones, no al capital.
- Limitación de interés al capital.
- Neutralidad política y religiosa.
- Ventas al contado.

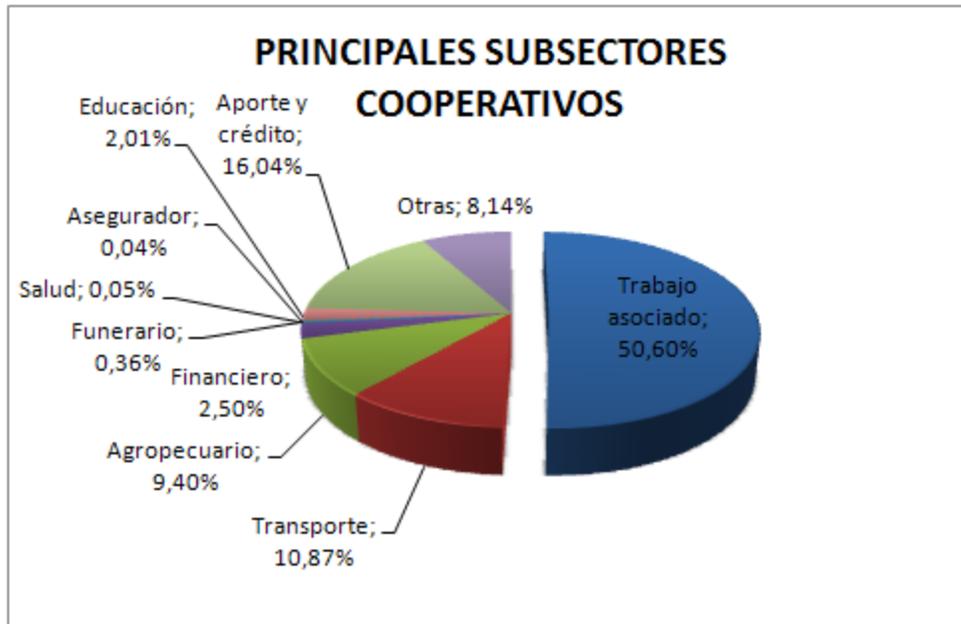
- Fomento de la educación y obras sociales. ( Köhler, U. 2000)

Estos reflejan las características del operar de las cooperativas en la actualidad, puesto que se evidencia que lo que se busca es un bienestar para todos los asociados y no beneficios individuales, igualmente la capacitación constante y una adhesión que debe ser voluntaria.

### *Estadísticas sobre cooperativas de trabajo asociado en Colombia*

La superintendencia clasifica las organizaciones del sector solidario en tres categorías básicas: Cooperativas, fondos de empleados y asociaciones mutuales. El sector cooperativo a su vez se puede dar en varias modalidades y participa en muchas de las actividades económicas del país. Entre las modalidades está la de Trabajo Asociado, en las cuales podemos encontrar en varias ramas de la economía como el sector salud que es sobre el cual recae este escrito.

Según informe de gestión de Confecoop de 2006, a esa fecha el sector solidario en Colombia estaba compuesto de la siguiente manera: existían 8790 entidades de las cuales el 76.77% eran cooperativas, el 20.80% a fondos de empleados y el 3% a fondos mutuales. Este sector de cooperativas a su vez se puede clasificar según su actividad:



Fuente: base de datos Confecoop.

Las cooperativas de trabajo asociados son más del 50% dentro del sector cooperativo, esto muestra una tendencia de las personas a participar en el sector solidario bajo la modalidad de CTA para asociarse y trabajar para lograr beneficios colectivos.

Dentro de las bases de datos de la Superintendencia de economía solidaria se encuentran los archivos con los estados financieros de las entidades afiliadas, describiendo su nivel, actividad y resumen de los estados financieros.

Con base en este informe se encuentra que en Medellín hay 85 CTA de las cuales 14 son del sector salud.

En el sector salud existen 4 cooperativas de segundo grado de supervisión y son aquellas que son conformadas por cooperativas de base e incluso fondos de empleados y mutuales.

Las demás cooperativas son de nivel de supervisión 3, son asociaciones más complejas que son integradas cooperativas de segundo grado e instituciones auxiliares de cooperativismo.

Los índices de endeudamiento y propiedad muestran una tendencia clara, con un endeudamiento que supera el 50%.

Cuando vamos al estado de resultados y se intenta hacer el análisis según el grado de supervisión, vemos que las de grado de supervisión 2 sus márgenes operacionales son muy bajos, los gastos operacionales generalmente son de ventas y administración.

Los ingresos son altamente operacionales y en su mayoría manejan unos costos de ventas altos, esto nos los dicen los márgenes brutos. Algunas presentan costos bajos debido a que su actividad principal se dedica a prestar un servicio.

### ***Actualidad de las CTA***

El tema de las CTA ha sido tratado por los dirigentes nacionales y los continuos debates han terminado en la emisión de nuevas leyes que regulan el trabajo cooperativo como el decreto 4588 de 2006, la ley 1233 de 2008 y la ley 1429 de 2010.

Desde el año pasado se ha estado hablando sobre la terminación de las cooperativas de trabajo asociado desde el gobierno nacional ya que se han generado muchas denuncias sobre las precariedades salariales a las que son sometidas los asociados, las cifras hablan de más de 3.770 Cooperativas de Trabajo Asociado que no pagan la seguridad social de aproximadamente 188.000 trabajadores, los argumentos hablan de una denigración del trabajo.

Estas situaciones ya habían generado debate en años pasados dando como resultado la emisión del decreto 4588 de 2006 que reglamenta la organización y funcionamiento de las CTA y PCTA, trata su conformación, prohibiciones, los regímenes y su responsabilidad en cuanto a la seguridad social, con esta ley se quiso hacer un énfasis especial en este tipo de cooperativas ya que la ley 79 de 1988 reglamenta el sector cooperativo en general. La Ley 1233 de 2008 agregó un tema adicional que fue muy criticado como que estas no hicieran aportes parafiscales, en esta Ley establece las bases para que puedan calcular y realizar sus aportes parafiscales.

La Ley 1429 de 2010 Ley de Formalización y Generación de Empleo, incluyó el tema de las CTA, los argumentos de los contradictores del modelo hablan de que las mismas se están convirtiendo en simples intermediadores laborales; esta Ley en su artículo 63 dice:

*ARTICULO 63°. CONTRATACION DE PERSONAL A TRAVES DE COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.*

Se espera que con este artículo se puedan eliminar estas irregularidades, los defensores de las cooperativas que en su mayoría son representados por los voceros de las agremiaciones como: Confederación de Cooperativas de Colombia Confecoop, Asociación de Cooperativas y Empresas Solidarias, Asocoph, argumentan que se han creado las herramientas para que no se sigan cometiendo irregularidades, ahora se necesita que los entes de control hagan su trabajo y puedan tener el personal necesario para hacer los seguimientos y controles, y usen las herramientas que da la ley para sancionar a las personas que estén usando la figura de cooperativas para evadir obligaciones.

El sector salud sigue siendo uno de los más usados como ejemplo del mal uso de las CTA, en las revistas académicas y en los discursos de los que están en contra del funcionamiento de estas cooperativas se habla de la diferencia de salario entre un médico de planta y uno que esté asociado a una CTA que puede llegar a ser del 25% menos.

Una de las causas que genera esta problemática es la falta de poder de negociación de las cooperativas frente a los empresarios los cuales imponen sus condiciones, la falta de financiación por parte del sector financiero le quita oportunidad para poder conseguir mayores recursos para su operación. Así, se ven subordinadas en cuanto a condiciones de trabajo y de precio que hacen parecer todo como una competencia desleal donde quien gana no es la cooperativa sino el empresario dueño de la EPS.

El momento actual de las CTA no es claro, el hecho de expedir normas no es suficiente para que se logre transparencia por parte de las cooperativas de trabajo asociado. A nivel nacional más del 50% de las cooperativas están creadas bajo el modelo de Cooperativismo de trabajo asociado, aportando así a la generación de empleo y trabajo en el país, empresas que surgen como alternativas frente a la situación de desempleo; incluso, en diversas oportunidades, la Organización Internacional del Trabajo –OIT-, a través de Hagen Henry, Jefe del Servicio de Cooperativas, en visitas que ha hecho al país, ha reafirmado que este organismo defiende el modelo de organización del trabajo a través de las cooperativas, siempre y cuando se suscriba a las formulaciones de la política de trabajo decente, definidos en diferentes declaraciones.

Lo especial de las cooperativas de trabajo asociado es que en teoría no hay necesidad de transferir el derecho de propiedad sobre el resultado del trabajo; los trabajadores son al mismo tiempo los dueños y quienes generan el capital; se supone que no hay conflicto de intereses; lo cual es, en conclusión, una forma superior del trabajo.

Por su parte, Israel Silva Guarnizo director ejecutivo de la Asociación de Cooperativas y Empresas Solidarias, Asocoph explicó que se están presentando varias situaciones de intermediación laboral y agrupación por parte de algunas entidades, actividades que no están permitidas para las cooperativas de trabajo asociado y que generan un impacto negativo en los trabajadores colombianos.

Muchas personas no conocen sus derechos en las cooperativas de trabajo asociado y tampoco su calidad de empresario-asociado sobre la importancia de una cultura cooperativa y sus fines; por eso, se hace necesario un control interno integral donde todas las personas que conforman la organización, todos los departamentos y los diferentes niveles se hagan partícipes.

El ambiente externo de las cooperativas es muy movido, por un lado, la Supersolidaria tiene la función de inspección, vigilancia y control, pero también tiene a cargo funciones sobre el fomento del sector. Para muchas personas estas son funciones incompatibles, llevar el control y del otro lado el fomento es una actividad complicada que implica la satisfacción de algunas necesidades y aplicación de unos recursos, al mismo tiempo que requiere de una especialidad en el tema y lo que se ha notado por parte de la entidad, es una deficiencia en estas dos funciones al tratar de dedicarse a las dos cosas. Son funciones incompatibles ya que el control puede plantear mayores restricciones, en cambio el fomento requiere incentivos que pueden verse limitados por la primera función. (Ramírez, 2001)

## **CAPÍTULO II**

### **CONTROL INTERNO Y SUS PRINCIPALES MODELOS**

Para la mayoría de las empresas estar actualizadas con las mejores técnicas que tenga relación de cómo gestionar eficientemente sus recursos, se ha convertido en una necesidad para un entorno altamente competitivo y globalizado, por esta razón, muchas empresas se han preocupado por aplicar las mejores prácticas que les permitan tener cierta ventaja sobre las demás.

Dentro de esas prácticas está el control interno, el cuál en los últimos tiempos se ha venido mejorando y actualizando debido a la desconfianza por parte de empresas que mostrando información falsa estafaron y afectaron a muchos usuarios.

En los modelos de control interno se destaca el modelo COSO el cuál surgió como una necesidad a la alta demanda de los usuarios para que las empresas utilizaran las mejores prácticas, generar confianza y evitar posibles estafas.

El control interno en las organizaciones es un sistema que tiene el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales de una manera razonable, entendiéndose como sistema la interrelación de todos sus elementos y las acciones administrativas. Los objetivos deben responder a las siguientes categorías:

- Efectividad y eficiencia de las operaciones.
- Confiabilidad de la información financiera.
- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables.

En una de las presentaciones del proyecto de aula de control con la profesora Sonia Montoya, el control interno se define como el conjunto de normas, políticas, procedimientos y demás elementos diseñados por la administración de una empresa para:

- Salvaguardar los activos.
- Generar un sistema de información correcto y oportuno.
- Definir los estándares de actuación.
- Evaluar el desempeño.
- Promover la eficiencia y la eficacia.

El control como se describe en la anterior definición necesita determinar por medio de normas, políticas y procedimientos que la encauce a cubrir todos los aspectos importantes que intervienen en la organización y se hace necesario que el control esté bien estructurado desde su diseño hasta su aplicación eficaz, y de esta forma pueda servir de dirección para la empresa.

Para los autores Brown y Moberg, el control es:

Mantener las actividades de la organización en conformidad (alineados y en curso) con los planes y objetivos. El objetivo de los sistemas de control es el de inspeccionar todas las actividades e identificar las desviaciones significativas de los estándares de rendimiento esperado. Como el proceso de control es decisivo para el éxito de cualquier organización, es pertinente a todas las actividades importantes.

Para los autores Brown y Moberg es de suma importancia que la organización tenga bien definidos sus objetivos a nivel operativo, financiero y legal, ya que todas las funciones, actividades y tareas de los distintos empleados estarán alineadas con los mismos; además su importancia está en que se pueden detectar las desviaciones que pueden llegar a perturbar los objetivos.

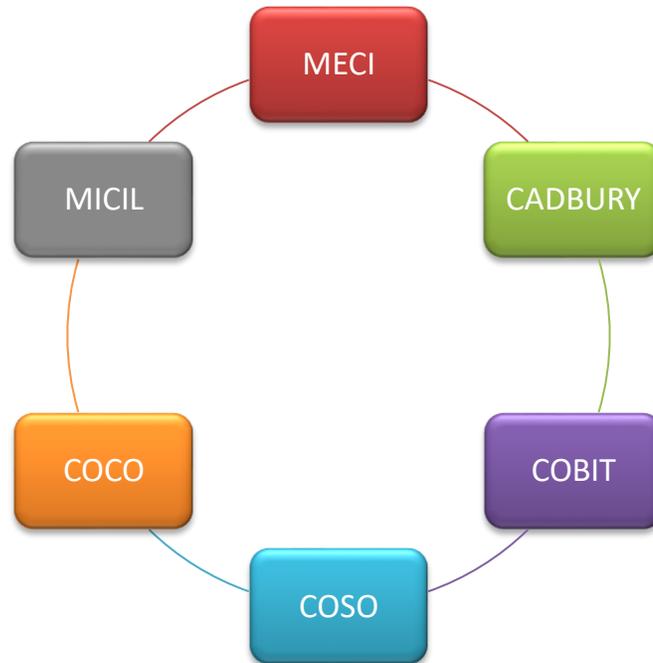
Las principales características de un sistema de control son:

- Que este sea amplio y compresivo, ya que ninguna función debe estar por fuera del control.
- Que sea balanceado, dado que ninguno de los elementos que componen el sistema no se puede descuidar.
- Que sea eficiente, ya que la información suministrada debe ser útil, comprensible y oportuna.
- El control debe ser creativo y dinámico.

Aunque los distintos modelos para el control interno estén diseñados para las grandes empresas que manejan un alto volumen de recursos y personal, los componentes de los sistemas de control interno también pueden adecuarse de forma satisfactoria en aquellas pequeñas y medianas empresas; según Coopers y Lybrand los componentes del control interno pueden modificarse para ser implementados en las medianas empresas y comentan sobre las pequeñas que *“Aunque sus sistemas de control pueden ser menos formales y estructurados, una pequeña empresa también puede tener un control interno eficaz”* pg. 21; rango el que pertenecen la mayoría de cooperativas de trabajo asociado; pero que por falta de cultura en la mayoría de estas, la implementación de algún tipo de control es visto como un gasto innecesario, que no genera algún valor agregado y que además representa una pérdida de tiempo.

### ***Sistemas De Control Interno***

Para entrar a determinar un adecuado sistema de control interno para las cooperativas de trabajo asociado, aquel que sirva como modelo a utilizar para el diseño, aplicación y eficacia de las actividades en procura del cumplimiento de los objetivos de las entidades, se presenta a continuación una breve descripción de algunos sistemas de control existentes a nivel mundial que se evalúan como punto de partida:



***MECI - Modelo Estándar de Control Interno:***

Es un modelo aplicado más que todo en el sector público, el cual provee un marco para evaluar la gestión estratégica, la gestión administrativa y los mecanismos de evaluación que internamente controlan al ente público, es de carácter público y es regido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Su objetivo principal es guiar a las organizaciones públicas en la consecución de los objetivos y así contribuir a los objetivos generales del Estado.

El MECI se fundamenta en tres grandes subsistemas:

- Primero: Control estratégico: Es el subsistema en el cual se realizan todos los procesos misionales del ente público: misión, visión, objetivos, entre otros.
- Segundo: Control de gestión: Es aquel que dicta los lineamientos en aspectos como políticas y procedimientos, actividades y control de los mismos, además de hacer llegar a toda la organización dicha información.
- Tercero: Control de evaluación, donde se enmarcan los procesos de evaluación y retroalimentación de todo el sistema en busca siempre de controles que puedan mejorar el mismo.

Además de los subsistemas mencionados, el modelo MECI cuenta para el apoyo de éstos con 9 componentes y 29 elementos de control.

Adicional a lo anterior, el MECI tiene 3 principios constitucionales, los cuales son:

- El autocontrol (entendido como la capacidad que tienen en este caso los funcionarios públicos para realizarse su propia retroalimentación y constatar que no hayan errores en la gestión y propender por el mejoramiento del sistema),
- La autorregulación (que es la capacidad general de un ente público para gestionar y regular sus políticas y procedimientos),
- La autogestión (definida como la capacidad para aplicar la gestión administrativa de forma eficiente dentro de la organización pública como un todo).

En la estructura del MECI se encuentran 5 objetivos básicos, los cuales se clasifican en: objetivos de cumplimiento, de control, de ejecución, de evaluación y de información. En comparación con el modelo COSO, que será tratado posteriormente, el MECI dentro de su estructura incluye en el subsistema de control estratégico el ambiente de control y la administración de riesgos. Además, dentro del subsistema de gestión se encuentran las actividades de control, de información y de comunicación. Es pertinente señalar la relación que tienen estos dos modelos, ya que dentro del subsistema de evaluación el modelo MECI desarrolla algo muy parecido al monitoreo del modelo COSO, el cual se denomina autoevaluación.

### ***COBIT - Control Objectives for Information and related Technology***

El modelo COBIT fue diseñado para auditar la gestión y control de los sistemas informáticos en 1996, cuyo significado en español son los objetivos de control para la información y tecnologías relacionadas; este modelo consolida la unión entre tecnología y control, en función del logro de los objetivos tanto gerenciales como financieros y humanos de la empresa, además del Objetivo Básico Financiero, la maximización de la riqueza de los propietarios del ente.

Este modelo lo integran 4 componentes:

- Planificación y organización,
- Soporte y servicios
- Adquisición e implementación
- Monitoreo

La interrelación de estos componentes provee características de efectividad, eficiencia, confiabilidad, confidencialidad, integridad, disponibilidad y cumplimiento a la información. Todo esto con el fin de que los controles se conviertan en una herramienta útil en el sentido que resguarden los intereses, tanto internos como externos de la organización, pues es importante contar con sistemas de información eficientes, ágiles, seguros y que se puedan controlar.

### ***COCO - The Criteria of Control Board***

Este modelo busca proporcionar un entendimiento del control que responda el impacto de la tecnología, el recorte de las estructuras organizativas, información acerca de la eficacia del control y el establecimiento de controles como la forma de proteger los intereses de los accionistas.

Surgió con la intención de crear un modelo más sencillo, comprensible y fácil de aplicar por parte de las empresas, el cual se fundamenta en 4 grupos o componentes:

- El compromiso, donde se enmarcan los valores y principios empresariales;
- La aptitud, en donde se destacan las habilidades y conocimientos personales, el tipo de comunicación dentro de la empresa y las actividades a realizar y controlar;
- Los propósitos de la empresa, en donde se dicta de cierto modo la política gerencial del ente;
- El componente de evaluación y aprendizaje, en donde se resalta la evaluación tanto interna como externa del ente a través de indicadores de evaluación, supervisión y mejoramiento del sistema de control.

Cabe señalar que, aunque el modelo COCO nace muy ligado al modelo COSO existe una diferencia entre los dos, el cual radica en un marco de referencia de 20 criterios generales, los cuales están a disposición de toda la empresa y que se pueden usar fácilmente para diseñar, modificar y evaluar el control interno de la organización, muy diferente al modelo rígido, interrelacionado y piramidal que presenta el modelo COSO.

### ***MICIL - Marco Integrado de Control Interno para Latinoamérica***

El modelo de control interno MICIL es el resultado de la investigación por intermedio de diferentes grupos en Latinoamérica, los cuales son especializados en normatividad y experiencias en control interno.

Nace de la necesidad de los países y agentes de interés en Latinoamérica de crear, de acuerdo a las necesidades de la región una especie de modelo COSO pero que sirviera de aplicación en Latinoamérica, incluyendo cada aspecto y las características asociadas a los países miembros.

Está basado en estándares de control interno y es dedicado especialmente a las pequeñas y medianas empresas, quienes actualmente son las empresas que mueven la economía en Latinoamérica, aunque es preciso señalar que el modelo no deja a un lado las postulaciones y características de grandes entes. El modelo MICIL fue presentado y aprobado en la reunión anual de la FLAI (Federación Latinoamericana de Auditores Internos) en octubre de 2003 en la ciudad boliviana La Paz.

### ***CADBURY – Reino Unido***

Este modelo representa una vasta definición del control, además de mayores especificaciones en cuanto al modelo de control interno de la empresa, tanto en la gestión como en el ámbito financiero y operativo.

El comité Cadbury fue establecido por la Bolsa de Valores de Londres en 1991. El factor básico para el establecimiento de este comité fue la falta de confianza en la contabilidad y otros estados publicados aún por prestigiosas compañías inglesas, que posteriormente colapsarían. El reporte de este comité y el código de las mejores prácticas fueron publicados en diciembre de 1992, y a todas las compañías inscritas en la Bolsa de Londres se les solicitó cumplir con este código.

El código de la mejor práctica es el elemento más importante presentado por el comité Cadbury, diseñado para lograr altos estándares de comportamiento corporativo, más que legislar es establecer cómo debe ser un gobierno corporativo, es decir, buen manejo y administración de las sociedades, especialmente en aquellas que cotizan en bolsa, para proteger los derechos de inversionistas y otros grupos de interés, promoviendo la transparencia, la productividad, la competitividad y la integridad de las instituciones.

Como los accionistas necesitan tener información sobre cómo son dirigidas sus compañías, el reporte Cadbury revisa la estructura y responsabilidad del consejo de directores dentro de un marco de referencia. Mientras que el código de la mejor práctica no es una ley para Inglaterra, es de obligatorio cumplimiento para las empresas inscritas en la bolsa de Londres desde el mes de junio de 1993.

### ***COSO - Committee of Sponsoring Organization of Tread way Commission***

Este modelo surgió como respuesta y unificación de las diferentes interpretaciones que se presentaban acerca del control interno, es pieza fundamental para el logro de los objetivos organizacionales, además de ser base para los diferentes modelos de control interno existentes alrededor del mundo.

Se fundamenta principalmente en los siguientes 5 elementos:

- Ambiente de control: Componente fundamental del control interno que establece o da el tono de una organización, influenciando la conciencia de control de sus empleados, proporcionando disciplina y estructura.
- Valoración de riesgos: Se fundamenta en la identificación y análisis de los riesgos relevantes para la consecución de los objetivos, constituyendo una base para determinar cómo se deben administrar los riesgos.
- Actividades de control: En este elemento o componente se dictan las políticas y procedimientos que permiten asegurar que se lleven a cabo o se realicen las directivas administrativas.
- Información y comunicación: Componente del control interno en el que se identifica, captura y comunica información pertinente en la forma y el tiempo que le permita a los empleados cumplir con sus responsabilidades.
- Monitoreo: Es el proceso que valora la calidad del desempeño del sistema en el tiempo. Se realiza mediante actividades en tiempo real, evaluaciones separadas o una combinación de las dos, incluyendo actividades regulares de administración, supervisión y otras acciones personales realizadas en el cumplimiento de sus obligaciones.

Para efectos del trabajo que se ha venido desarrollando sobre las Cooperativas de Trabajo Asociado, sobre todo en el sector salud, se escogió como base el modelo COSO, el cual provee información importante y útil, además de ser un modelo completo que se ajusta a los objetivos que se quieren lograr en función del Control Interno.

El control interno se ha declarado como una herramienta útil a las organizaciones para su autorregulación, autogestión y como una forma de verificar que las políticas y objetivos

datos desde la asamblea general a la organización sean coherentes con las acciones y/o actividades que se realizan para llegar al cumplimiento de las metas. La aplicación de un buen control interno, aunque no asegura el éxito de una organización, da una confianza razonable ya que trata de verificar que las cosas se estén haciendo bien y no estén en contravía de lo dispuesto en un principio por la asamblea y los planes de la administración.

Sin embargo, el control interno se ve limitado por las fallas humanas en cuanto a decisiones, los juicios de valor, colusiones, violaciones del control interno por parte de la administración y la relación costo beneficio de la implementación de un sistema de control interno. (Mantilla, 2005); por lo anterior, se fundamenta la idea de un adecuado proceso de evaluación que se convierte entonces en un pilar importante, los responsables del tema en las cooperativas deben ser garantes y hacer un buen manejo de los indicadores de riesgo y aportar herramientas que ayuden a que se tenga y realice un adecuado monitoreo, evaluación y quizás, proporcionar un ambiente y cultura de autoevaluación.

### **CAPÍTULO III**

#### **DESARROLLO Y HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Con el fin de conocer la percepción de los Contadores públicos y Revisores Fiscales sobre el control interno se tomó el total de las empresas del sector salud inscritas en la Superintendencia de Economía Solidaria, las cuales representan una población de catorce empresas y que la mayoría de ellas están adscritas a diferentes confederaciones; por ejemplo la Alianza Cooperativa de Salud organismo de segundo grado tiene afiliadas a ocho cooperativas del sector, y que fueron objeto de investigación.

El equipo realizó una serie de encuestas de las cuáles fueron respondidas en su mayoría debido a que los Contadores pueden manejar hasta cinco empresas de este tipo, un ejemplo de ello es la contadora de la Cooperativa Antioqueña de Anestesiología que en estos momentos tiene a cargo cuatro empresas que pertenecen a este sector.

El principal desafío al que se tuvo que enfrentar el equipo investigador fue primero que todo, las visitas esporádicas (mínimo cada ocho días) que la mayoría de contadores realizan a las cooperativas sin un horario definido. Hecho por el cual el proceso de recolección de las encuestas fue muy lento; y segundo, la carga de trabajo de los contadores ya que para esta época muchos tenían pendiente la presentación de los estados financieros, declaración de renta, medios magnéticos, entre otros.

Luego de haber terminado con la recolección de las encuestas se clasificó las variables de investigación con las preguntas, y aunque la investigación está orientada a conocer las principales dificultades del control interno en las cooperativas de trabajo asociado del sector salud, se formuló una pregunta dedicada exclusivamente a conocer la opinión que tienen los contadores sobre los factores que impiden el desarrollo del modelo cooperativo en Colombia, la importancia de esta pregunta radica en que en estos momentos este tipo de empresas son materia de discusión y que inclusive para algunos políticos o sectores, este tipo de modelo asociativo debe ser eliminado por ser utilizado como fachada para explotar a sus propios asociados, también se da una persecución por parte de los organismos de control que ha conllevado a la liquidación de muchas de estas empresas; para el grupo de investigación estas persecuciones no apuntan al verdadero problema ya que algunos organismos como la Superintendencia de Economía Solidaria que es la encargada de la inspección, vigilancia y control se le olvida que así como tiene las anteriores facultades también debe hacer un adecuado fomento del sector.

La mayoría de los contadores coinciden en que no existe ningún impedimento en el modelo cooperativo; para ellos el problema está en los factores externos como la politiquería y la corrupción del gobierno, la falta de credibilidad de la sociedad en las cooperativas y otras razones como la falta de cultura cooperativa, del conocimiento con la normatividad, la forma de aplicarla, otras opiniones dejan al descubierto otros factores y de los cuáles genera un interrogante que ejercen los sindicalistas por no estar de acuerdo con su funcionamiento, en general son muchas las dificultades que enfrentan estas empresas y que debido a todo lo anterior les falta autonomía.

Con respecto a la autonomía, en la Ley 1233 de 2008 les indican a las confederaciones que tienen afiliadas a cooperativas y precooperativas de trabajo asociado, la función de elaborar metodologías y procedimientos de autocontrol, estos a su vez deben ser revisados por el Ministerio de la protección social y la Superintendencia de Economía Solidaria.

El principio de autocontrol y autogestión para las cooperativas de trabajo asociado están contenidos en la Ley 454 de 1998 en el artículo 7; *“el autocontrol de la Economía solidaria Las personas jurídicas, sujetas a la presente ley, estarán sometidas al control social, interno y técnico de sus miembros, mediante las instancias que para el efecto se creen dentro de la respectiva estructura operativa, siguiendo los ordenamientos dispuestos por la ley y los estatutos”*.

Con el principio de Autogestión: *los asociados, durante el proceso de elección de sus dignatarios, procurarán establecer criterios que tengan en cuenta la capacidad y las aptitudes personales, el conocimiento, integridad ética y la destreza de quienes ejercen la representatividad. Las organizaciones de la Economía Solidaria, en sus estatutos, establecerán rigurosos requisitos para el acceso a los órganos de administración y vigilancia, tomando en cuenta los criterios anteriormente anotados. (1998)*

De lo anterior se puede concluir que las decisiones que tomen los asociados con relación a los temas anteriormente descritos, deben ser aprobadas por los organismos que las vigilan.

Retomando lo concerniente a las variables de investigación cuya medición se logró a través de la encuesta, en conjunto corresponden a: Importancia, Efectividad, Existencia, Ambiente de control, Valoración de riesgos, Actividades de control, Información y comunicación y Monitoreo.

A continuación se analizará cada una de las preguntas con sus respectivas respuestas tabuladas y se clasificará de acuerdo a cada variable de investigación, con el fin de empezar a entender la percepción que tienen los revisores fiscales y contadores públicos que trabajan para las cooperativas de trabajo asociado del sector salud de la ciudad de Medellín, sobre el control interno y que a partir de cada uno de los análisis se puedan determinar las estrategias que le permiten a las cooperativas superar las principales dificultades del control interno. Para el modelo COSO, las estrategias se formularán de acuerdo a sus componentes que son: ambiente de control, valoración de riesgos, actividades de control, información y comunicación y monitoreo,

### ***Importancia***

Esta variable está definida como la calidad de lo que es relevante, conveniente o interesante. Todos los Contadores públicos y Revisores Fiscales encuestados coinciden en que el control interno juega un papel importante dentro de las cooperativas, una de las respuestas más comunes es que este ayuda a monitorear y alcanzar los objetivos de los procesos, se optimizan los recursos incluyendo el tiempos de los empleados, se pueden obtener resultados con más eficiencia controlando y revisando las desviaciones; todo lo anterior descrito por los contadores corresponde con el objetivo que tiene el control dentro de las empresas.

### ***Existencia***

Se define como tener realidad una cosa, soporte físico de la elaboración del sistema de Control Interno. Con esta variable se evaluaron dos aspectos que le permiten al equipo de investigación verificar la existencia del control interno y si está basado en un modelo en particular como el COSO, COCO, Micil, Cobit, MECI etc.; una pregunta es si existe el diseño del control que utilizan y la segunda si el control se implementa y el modelo que aplica como base.

Con el primer aspecto el 83% de la población encuestada respondió que el sistema de control interno está documentado, mientras que el otro 17% que no; esto es importante dado que el revisor fiscal y la administración para hacer una revisión de él y tienen que basarse en un documento para hallar posibles desvíos ya sea en su diseño, la implementación y la aplicación eficaz del mismo, además, se entiende que algo que no está escrito o que no se tenga un soporte físico de los controles utilizados, este simplemente no existe, por eso es de preocupación y se crea el interrogante de que ese 17% restante, ¿la administración y el Revisor Fiscal en que se están basando para medir y controlar los objetivos de la organización?.

El segundo aspecto es si ese control implementado se basa el algún modelo reconocido, el 33% de la población basan sus controles en normas ISO, mientras que el 67% no utilizan otros modelos reconocidos para diseñar los propios; pero aunque no lo hagan, esto no quiere decir que no tengan controles efectivos para monitorear los objetivos de la organización, la cuestión es que los sistemas de control interno descritos en el capítulo dos tiene mucha aceptación a nivel internacional como a nivel nacional debido, a que abarcan aspectos que son importantes y que muchas veces son ignorados por las empresas; como un ejemplo de ello están los riesgos, este tema en la actualidad se le ha dado mucho énfasis dado que los diferentes factores como los sistemas políticos implantados en cada país, los acuerdos comerciales, el medio ambiente etc., influyen de manera que ninguna de las actividades realizadas por las empresas se realiza bajo condiciones de certeza.

### ***Aplicación Eficaz***

Esta variable está definida como el uso del Control Interno como herramienta para el logro de los objetivos.

Con esta variable se indagó directamente sobre la percepción que tenían los contadores Públicos y Revisores Fiscales sobre las dificultades en el control interno de las empresas en que trabajan; En el conjunto de respuestas se pueden identificar tres grupos; el primero de ellos corresponde al 33% de la población que se abstuvo de señalar o no identificaron dificultades que se aprecian en el control interno de la cooperativa.

Con el segundo grupo de respuestas los contadores y Revisores Fiscales señalan a los asociados como los causantes de las dificultades para que el control interno funcione de forma eficaz, como la falta de compromiso por parte de los asociados hacia la cooperativa,

la articulación de las acciones por parte del personal de la cooperativa con las organizaciones que tienen vínculos laborales y la falta de diseño del control interno, es decir, que este tenga un soporte físico de la existencia del mismo.

La última dificultad que enunciaron fue la falta de un Software adecuado para implementar los distintos controles que maneja la cooperativa.

### ***Efectividad***

La efectividad el equipo de investigación la define como medidas con las cuales se logra los objetivos o resultados propuestos.

Para medir la variable efectividad se formularon tres preguntas: la primera de ellas hace referencia si el sistema de control interno utilizado es efectivo, a esto el 83% de la población afirmó que si, mientras el 17% restante respondió que no.

En la segunda pregunta se encontró que el 83% de los contadores creen que el control interno utilizado ayuda a alcanzar los objetivos organizacionales, mientras el 17% piensan que no.

Con la tercera pregunta el 83% de la población afirmó que se hacen reuniones periódicas para verificar la eficacia de las políticas de control, en el 17% restante no se realizan reuniones para revisarlos.

### ***Ambiente De Control***

Está conformado por las personas de una empresa cuyos atributos individuales, incluyendo la integridad, los valores éticos y la competencia, desarrollan sus actividades teniendo en cuenta el control.

Con relación a la utilización por parte de la cooperativa sobre un código de comportamiento para los asociados, el 33% de la población afirmó que si, el 50% respondió que no y el 17% restante no respondió, la importancia de un código de comportamiento es que define las funciones específicas y objetivos de la organización, se pueden evitar problemas éticos como confidencialidad y el uso desmedido de la información.

Para medir esta variable se evaluó la independencia de las decisiones de la Junta de vigilancia frente a los administradores de las cooperativas, el resultado fue que los dos organismos anteriormente mencionados son independientes, lo que significa que cada uno se centra en sus labores correspondientes y no interfieren en sus actuaciones.

Para asignar responsabilidades y delegar autoridad para el cumplimiento de las metas trazadas por la cooperativa el 83% afirmó que, si se hace, mientras que el 17% restante que no, esto es importante ya que cada conjunto de actividades debe tener un líder que guíe el resto para ser más eficaces con sus labores.

Dentro de los requisitos que debe cumplir una persona para convertirse en asociado: son los descritos a continuación por los Contadores Públicos y Revisores Fiscales

- Voluntad de asociarse.
- Que exista la vacante y disponibilidad de horario.
- Ser mayor de edad.
- Ser médico y que tenga documentos que lo acrediten.
- Curso de cooperativismo con énfasis en trabajo asociado.
- Que cumpla el perfil profesional.
- Ser especializado en alguna de las áreas Médicas.
- Que no tenga impedimentos legales.
- No tener discapacidad física.
- Pedir solicitud ante el consejo.
- Ser egresado de un centro de educación avalado por el Ministerio de Educación.

### ***Valoración De Riesgos***

Identificación y análisis de riesgos relevantes para la consecución de los objetivos.

Para esta variable el equipo de investigación consideró pertinente preguntar sobre si los asociados tenían conocimiento de los objetivos generales de la cooperativa, a esta pregunta el 100% afirmó conocerlos.

Cuando se les preguntó si la cooperativa utiliza alguna metodología para la identificación de riesgos y en el caso de la materialización de este, es decir, si llegara a ocurrir el riesgo tendrían planes de contingencia para enfrentarlos, para ese caso el 83% de la población respondió que sí, mientras el 17% restante dijo que no.

Frente a la utilización de mecanismos para la identificación de los riesgos el 83% de los encuestados respondió que en sus respectivas empresas utilizan alguna metodología como:

- Cuestionarios de control y control de la calidad del servicio prestado.
- Encuestas y en consejos mensuales de cada cooperativa.
- Reporte de inconformidades.
- Se realizan trimestralmente seguimiento y medición a los procesos para determinar no conformidades y acciones de mejora.
- Autoevaluaciones normativas y auditorías internas.

El 17% restante de la población se abstuvo de indicar que mecanismos utilizan para la identificación de los riesgos.

### ***Actividades De Control***

Políticas y procedimientos que ayudan a asegurar que se están llevando a cabo las directivas administrativas.

Según las encuestas, en el 83% de las cooperativas existen manuales de los empleados donde se describen sus funciones, el mismo porcentaje se establece con respecto a la segregación de funciones.

El 50 % de las cooperativas cuentan con comités de verificación que garantizan las condiciones apropiadas de trabajo para los asociados, mientras que la otra mitad no lo hacen.

El 100% de las cooperativas manejan indicadores de desempeño entre los cuáles se aprecian:

- Los financieros, gestión del talento humano, de capacitación, evaluación del desempeño, de satisfacción a los clientes, adherencia a procesos a guías y protocolos.
- Afiliación del 100% al sistema de seguridad social, oportunidad en los pagos de compensaciones, en la entrega de auxilios y cierre de no conformes.
- De ingresos, de costos, de gastos, de cartera, de proveedores, de cumplimiento de requisitos en los contratos y de pagos.
- Las del control de calidad.
- Índice por glosas.<sup>1</sup>

### ***Información Y Comunicación***

Identificar, capturar y comunicar información pertinente en una forma y oportunidad que facilite a la gente cumplir sus responsabilidades.

En las cooperativas el 83% manejan red interna de comunicación, lo mismo que línea de atención al cliente, para el 17% restante no aplica, aunque el 100% tienen una página web.

Las principales redes de comunicación que manejan las cooperativas a nivel interno como externo están:

- Red interna. (Manejo de extensiones)
- Intranet.
- Celular y radios de Comunicación.
- Página web.

Se encontró que en las cooperativas existen falencias de comunicación por parte de la administración, ya que ésta es la encargada de crear los canales que conectan a la cooperativa de manera externa con sus clientes y proveedores y en la parte interna con sus asociados; y de acuerdo a lo anterior como cada enunciado corresponde a una cooperativa, es evidente que cumplen lo uno o lo otro mas no ambas.

### ***Monitoreo***

Es un proceso que valora la calidad del desempeño del sistema del control interno en el tiempo.

En lo referente al monitoreo el 100% de las cooperativas no ha contratado a una persona o empresa externa para evaluar el control interno.

Aunque por normatividad las cooperativas de trabajo asociado estén obligadas a tener un Revisor Fiscal, no está por demás contar con otro tipo de opinión que sea objetiva y totalmente independiente, en este caso la auditoría externa puede ser una opción para que se evalúen todos los procesos e indique a la cooperativa las posibles desviaciones de sus objetivos.

---

<sup>1</sup> Glosa: representan signos y hasta cierto punto intentan reproducir el significado del signo pero no de una manera exacta. Tomado el 15 de abril de 2011 de <http://signapuntos.8forum.info/t116-sistema-de-transcripcion-por-glosas>.

Derivado de todo lo anterior, los Contadores Públicos y Revisores Fiscales juegan un papel importante en la construcción y desarrollo de un adecuado control interno en las CTA del Sector Salud; profesionales que por sus características y la importancia del cargo y conocimientos que tienen sobre estas empresas, están con la necesidad y responsabilidad social, legal y profesional de colaborar en esta situación. Sin embargo, el llamado es sobre todo para los asociados, quien en primera instancia deben reclamar y denunciar las irregularidades que se presentan en las entidades, para que levanten su inconformismo y diferencias con el Consejo de Administración, la Junta de Vigilancia, el Revisor Fiscal, y la Superintendencia de Economía Solidaria, según el caso; además de proponer alternativas de solución a la situación en específico que se presenta, con el objetivo de que las actividades desarrolladas estén en función del cumplimiento de las leyes y la filosofía cooperativa, acompañado de una responsabilidad social y ética.

A lo anterior, se le añade que, partiendo de un adecuado sistema de control interno operante en las entidades, sirve como herramienta fundamental para evitar los riesgos en los cuales ha incurrido algunas CTA`s; un proceso de control interno efectuado de una manera adecuada, se torna decisivo para el éxito de cualquier organización y es pertinente a todas las actividades importantes porque parte de las disposiciones estatutarias y legales.

## **CAPÍTULO IV**

### **ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL CONTROL INTERNO DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO DEL SECTOR SALUD EN LA CIUDAD DE MEDELLÍN**

Las estrategias que a continuación se presentan, se plantean según los resultados de la investigación y las lecturas encontradas referentes al tema:

Al contrario de lo que se piensa, las Cooperativas del Sector Salud de la Ciudad de Medellín manejan sistemas de control interno; para la mayoría de las personas a quien se les aplicó el instrumento este sistema opera y funciona eficazmente, estos resultados apoyan en gran medida lecturas realizadas en las que se da cuenta que hay asociados en las CTA que están satisfechos dentro de sus organizaciones y lo ven como una opción digna para trabajar. Claro que hay personas que hacen usos inadecuados del modelo y no cumplen con el pago de la seguridad social de sus asociados, pero la falla no es el modelo sino la mala aplicación de modelo y la falta de un control gubernamental eficaz para cerrar estas pseudo cooperativas.

Las cooperativas tienen como bandera la autogestión, autorregulación y autocontrol, para procurar ello se crean los cursos de cooperativismo que, si bien están regulados por la ley, es un buen mecanismo para que las personas que ingresan como asociadas sepan que es el cooperativismo, sus principios y el control social, sepan sus derechos y deberes como asociado y las funciones de los órganos sociales como su elección. Este curso es una gran oportunidad para que las personas se eduquen sobre su participación en la organización, pero este curso suele ser muy poco ya que solo son 20 horas de curso de cooperativismo, esto puede ser dictado en un fin de semana que a su vez puede ser olvidado y no abarcar otros temas que también son prioritarios.

El control interno si bien es inherente a cada organización como un mecanismo de autorregulación de cualquier sistema, por medio de las experiencias y modelos que ya se han creado, pueden ser mejorados los sistemas existentes y crear mecanismos que puedan adaptar estos modelos según la complejidad y operación de la organización. Ya que, aunque muchas personas practican el control interno en sus organizaciones cada día, no saben que lo hacen, por este motivo se quiere plantear una estrategia que comience con la educación de los asociados.



- *Curso de cooperativismo*

El curso de cooperativismo contiene lo más básico que debe saber una persona sobre el funcionamiento de una cooperativa y la normatividad aplicable, pero también debe ser consciente que hace parte de una organización que debe auto controlarse y para que ello sea efectivo, todas las personas de la organización deben ser conscientes del tema.

El curso de cooperativismo debe ser más intenso y retroalimentado cada período, como una capacitación constante que no solo trate sobre cooperativismo, sino también sobre mecanismo de participación dentro de la cooperativa, estudio de casos de otras experiencias exitosas y formas de fortalecimiento del control social.

- *Aplicación de modelos de control interno*

El instrumento aplicado da cuenta de que no todas las cooperativas hacen uso de un modelo de control interno. Estas tienen un sistema de control interno que aplican y es efectivo, pero la adaptación de un modelo de control interno ayudará al mejoramiento del existente puesto que al momento de consultar alguno, es posible que se sienta identificado en muchos de sus componentes pero que aún falten puntos por implementar según la capacidad de la organización y sus necesidades, y la de sus usuarios.

Para enunciar algunos modelos existe el COSO I, que es uno de los más adaptables a las condiciones de cualquier organización, COSO II, y MECI que se aplica actualmente a las organizaciones pertenecientes al sector público y estos son los clientes de muchas de estas cooperativas.

Algunos enunciaban el uso de modelo de gestión de calidad, la cual como su nombre lo indica es un modelo de gestión y no de control interno, sin embargo, este incluye el principio de mejoramiento continuo dentro del cual se puede tomar como un medio de control para identificar las deficiencias y riesgos en las operaciones.

- *El control interno dentro del curso de cooperativismo*

Uno de los fines del curso de cooperativismo es capacitar al asociado en los temas referentes al sector solidario, sus fines, hacer consiente a las personas de que son propietarias de la organización y por ello estas deben hacer parte activa del control interno con el fin de lograr mayor eficiencia.

Aunque las cooperativas son empresas sin ánimo de lucro, esto no las convierte en organizaciones ineficaces, por el contrario, estas necesitan ser muy efectivas económicamente para poder financiar los programas de educación, salud y recreación para sus asociados. Por eso la importancia de que los asociados no sean ajenos a las operaciones de la cooperativa, y constatar el cumplimiento del sistema en las actividades diarias y evaluar el diseño del sistema desde la administración.

- *Cohesión del sistema de control interno y el control social.*

Una de las formas para evitar que la administración cometa irregularidades en los aportes a seguridad social, parafiscales y en el pago de los salarios, es por medio del control social el cual busca que los órganos sociales obren según las pautas y sanciones preestablecidas.

El control interno se convierte en una herramienta que puede dejar evidencia sobre el tratamiento que la administración aplica en estos temas y demás aspectos de la organización: operación, laboral, contractual, indicadores de desempeño, satisfacción de los asociados, etc. El control interno y social puede trabajar en conjunto para lograr que la cooperativa pueda alcanzar los objetivos sin abandonar su misión y razón de ser.

Muchas cooperativas pueden practicar el control social, pero lo hacen solo tomando como referencia el cumplimiento de los estatutos y decisiones de la asamblea por los administradores y consejo de administración y además el cumplimiento normativo, pero no en pro de una estrategia para que la organización crezca.

- *Revisiones independientes del sistema*

La revisión independiente es una actividad en la cual se permite que una persona u organización externa entre a examinar el sistema de control interno, puede llamarse una auditoría externa del control interno.

Este mecanismo que permite obtener la opinión de una persona externa sobre las fortalezas y debilidades del sistema de control interno, puede brindar información sobre la efectividad del sistema de control interno actual, la oportunidad del diseño del sistema, emitir recomendaciones sobre la mala aplicación de un procedimiento de control, la no aplicación

de controles existentes en el diseño o la falta de controles en algún proceso; todo lo anterior es pertinente para la retroalimentación de la organización.

Estas revisiones no se hacen constantemente, cada organización según sus necesidades y recursos debe practicarla como una forma de evaluar el rendimiento y cumplimiento de las metas.

Con estas estrategias se espera que el control interno pueda ser mejorado de tal manera que ayude a la resolución de los conflictos actuales que enfrentan las cooperativas frente a la sociedad, ganando mayor credibilidad y detectando las fallas que puedan afectar sus objetivos misionales. Que las personas asociadas puedan tener mayores conocimientos para juzgar y evaluar su sistema de control interno y ejercer incluso un mejor control social en la organización. El control social es indispensable para verificar que los postulados de la filosofía cooperativa se cumplan al igual que los designios de los estatutos, de la asamblea y de la ley, por ello debe construir herramientas que le permitan cumplir su cometido y un buen comienzo es la revisión del sistema de control interno y la creación por medio de los órganos sociales de más mecanismos que puedan complementar esta acción.

## **CONCLUSIONES**

Las Cooperativas de Trabajo Asociado del Sector Salud en Medellín son empresas organizadas y están especialmente integradas por profesionales médicos especializados así encontramos cooperativas de neurocirujanos, anestesiólogos, neonatólogos, dermatólogos, etc.; los cuales se ven en la necesidad de agruparse debido a que no existen entidades que los vinculen de manera directa y no los necesitan de tiempo completo, por ese motivo se agrupan y prestan sus servicios a varias entidades.

Actualmente las cooperativas deben cumplir con las obligaciones en cuanto a los aportes de seguridad social y parafiscales que antes no tenían y se ha tratado desde el gobierno de evitar que se sigan cometiendo más abusos por parte de inescrupulosos bajo la figura de CTA.

Los contadores y revisores fiscales de estas cooperativas no consideran que existan fallas en el modelo cooperativo, incluso cree que funciona bien y que alguno de los impedimentos para su desarrollo son las políticas del gobierno y el sector sindical que se empeña en su desaparición.

Las Cooperativas de Trabajo Asociado del Sector Salud en Medellín manejan sistemas de control interno formales que son documentados y son eficaces en la medida que ayudan al logro de los objetivos organizacionales. En la evaluación del control interno con base en los cinco componentes del modelo COSO I, se observó que estos cinco componentes existen, se ven algunas falencias en cuanto a que en la mayoría no existe un manual de ética o comportamiento y en la implementación de revisiones independientes con alguna regularidad.

Los sistemas de control interno no se basan en modelos teóricos ya construidos, más algunas dicen basarse en normas ISO: Sistema de Gestión de calidad, el cual es un modelo de gestión que incluye la etapa de mejora continua que trata de la retroalimentación de los procesos para lograr mayor eficiencia operacional y detectar las fallas de los procesos.

Las estrategias entonces más acordes para el mejoramiento de los sistemas de control interno en estas organizaciones se basan en la mayor educación de los asociados sobre el control interno, para que estos puedan ser jueces y ejecuten estos sistemas conscientes de la importancia de este en la organización para el logro de las metas de la organización. La cohesión del control social y el control interno pueden lograr mayor efectividad a la hora de detectar las falencias que la administración pueda estar cometiendo en su gestión, esta cohesión se hace evidente cuando el control social use el control interno como herramienta para su actividad de vigilancia.

El modelo cooperativo y en especial de las CTA, es una opción para la generación de empleo digno para sus asociados y para las demás personas que piensen en asociarse más adelante, una comprensión correcta de la filosofía cooperativa puede llevar a organizaciones más exitosas y con mejores resultados para invertir en el beneficio de los asociados.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Aricapa, R. (2008). Las CTA del sector salud: la cadena del dolor. *Cultura & Trabajo*, 74. 20-27.
- Cardozo, C. (2006). *Auditoría del sector solidario, aplicación de normas internacionales*. Bogotá: Ecoe Ediciones
- Cardozo, H. (2002) *Contabilidad de Entidades de Economía Solidaria.*; Bogotá: Ecoe Ediciones Ltda.
- Cardozo, H. (2006). *Cooperativas de trabajo asociado. Aspectos jurídicos, contables y estadísticos* (2ª reimpresión). Bogotá: Ecoe ediciones.
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission - Samuel Alberto Mantilla (traductor) (2005). *Control Interno Informe (COSO) estructura conceptual integrada* (4ª edición). Bogotá: Ecoe ediciones.
- Confederación de Cooperativas de Colombia (2006). *Informe de gestión*. Bogotá: Autores
- Confederación de Cooperativas de Colombia (2009). *Observatorio cooperativo: las cooperativas de trabajo asociado en Colombia*. (Nº 11). Bogotá: Autor.
- Constitución Nacional, Capítulo 1 Art. 189
- Coopers y Lybrand e instituto de auditores internos (1997) *Los Nuevos Conceptos Del Control Interno (Informe Coso)*. Ediciones Díaz de santos.
- Díaz, A., Uribe C., Jaramillo, F., y Kohler, U. (2000) *Luces y sombras en el cooperativismo colombiano*. Bogotá: Instituto De Estudios Sociales Juan Pablo Segundo.
- Díaz, A., Uribe, C., Jaramillo, F. y Kohler, U. (2000). Por una teoría de la educación cooperativa. En: Instituto de Estudios Sociales Juan Pablo II (Ed.), *Luces y sombras del cooperativismo colombiana* ( pp. 161-219). Bogotá: Editor.
- Díaz, A., Uribe, C., Jaramillo, F. y Kohler, U. (2000). Viabilidad de la empresa cooperativa. En: Instituto de Estudios Sociales Juan Pablo II (Ed.), *Luces y sombras del cooperativismo colombiana* ( pp. 109-156). Bogotá: Editor.
- Hernández, H & Martínez, S. A. (2004). *Análisis prospectivo de las cooperativas de trabajo asociado*. Tesis de especialización en pensamiento estratégico y prospectivo, Facultad de administración de empresas, Universidad Externado de Colombia, Bogotá, Colombia.

- Jaramillo, C. A. (2004). Cooperativas de trabajo asociado. *Cultura & Trabajo*, 62. 12-15
- Jaramillo, F. (2002). *Quince Afirmaciones Cooperativas*. Bogotá D.C.: Fondo Nacional Universitario.
- Las Cooperativas de Trabajo Asociado en Antioquia; Se avecinan vientos huracanados para el Cooperativismo de Trabajo Asociado en Colombia; Estado actual de las Cooperativas de Trabajo asociado y Los Candidatos presidenciales y las cooperativas de trabajo asociado, tomado el 26 de Enero del 2011 de <http://www.coodesco.com.co/AcercadelasCTA/tabid/125/Default.aspx>.
- LEY 1233 DE 2008 (julio 22). Tomado el 26 de Enero de 2011 de <http://www.gerencie.com/nueva-reglamentacion-para-las-cooperativas-de-trabajo-asociado.html>.
- LEY 454 DE 1998 (agosto 4). Tomado el 26 de Enero de 2011 de <http://www.encolombia.com/economia/RecursosHumanos/Cooperativasdetrabajoasociado/Ley454de1998.1.htm>.
- Ley 79 de diciembre 23 de 1988
- Mejía, R. C. (2006). *Administración de riesgos, un enfoque empresarial*. Medellín: EAFIT
- Normatividad Cooperativa legislación Tomado el 5 de Mayo de 2010 de: <http://www.portalcooperativo.coop/normas.htm>
- *Observatorio Cooperativo N 11* (2009 Agosto) Tomado el 23 de Abril, de 2010 de: <http://www.portalcooperativo.coop/observatorio/docs/doc11.pdf>
- Organización Autogestionaria Para El Trabajo En El Nuevo Milenio (2003) *Cooperativas De Trabajo Asociado*. Editora Guadalupe Ltda. Publicación Ascoop.
- Pineda, C., Suarez, M., Castillo, E., Pardo, N., y Palacios, V., (1998) *Cooperativismo Mundial*, Santa Fé de Bogotá D.C: Segunda Edición, Consultamerica Grupo Asesor.
- Ramírez, B. (2001) *La supervisión y el control de las cooperativas y organizaciones solidarias*. Bogotá: Corsolidaria Siglo XXI
- Ramírez, B. (2001). *La supervisión y el control de las cooperativas y organizaciones solidarias*. Bogotá: Corsolidaria Siglo XXI.
- Significado de glosa. Tomado el 15 de abril de 2011 de <http://signapuntos.8forum.info/t116-sistema-de-transcripcion-por-glosas>.
- Superintendencia de Economía Solidaria: [www.supersolidaria.gov.co](http://www.supersolidaria.gov.co)

- Término Gestor tomado el 25 de Abril de, 2010 de <http://es.mimi.hu/economia/gestor.html>
- Toro, J.E. (2008, Marzo). Las cooperativas de trabajo asociado del sector salud. *Momento Médico*. Edición 92. Extraído el 3 de febrero de 2011 de [http://asmedasantioquia.org/momento\\_medico/edicion\\_92/cta-nsectorsalud.html](http://asmedasantioquia.org/momento_medico/edicion_92/cta-nsectorsalud.html)
- Valderrama, E. (2009). Cómo tercerizar sin infringir las normas a través del Cooperativismo de Trabajo Asociado. *VII congreso acción por la salud de todos*. Medellín: Asociación Colombiana de Empresas Sociales del Estado y Hospitales Públicos – ACESI
- Yanel, L. *Normas y procedimientos de la auditoría integral*. Bogotá: Mercurio