

**EL PENSAMIENTO SISTÉMICO Y SU APLICACIÓN
COMO HERRAMIENTA DE LENGUAJE PARA EL CONTROL**

Área de investigación: Auditoría

Mario Antonio Ruiz Vargas.
Programa de Contaduría Pública
Universitaria Agustiniana
Colombia
mario.ruiz@uniagustiniana.edu.co

XVIII
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



Octubre 2, 3 y 4 de 2013 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

EL PENSAMIENTO SISTÉMICO Y SU APLICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE LENGUAJE PARA EL CONTROL

Resumen

Las herramientas que existen en la actualidad y que tratan de solucionar el problema de la supervivencia organizacional, han sido desarrolladas basándose en un enfoque científico clásico, y no son las más adecuadas para manejar la problemática del control interno en las organizaciones. El Pensamiento Sistémico como herramienta de lenguaje nos ayudará a enfrentar y solucionar problemas de sostenibilidad de las organizaciones y generar confianza pública. El presente artículo presenta una experiencia desarrollada en diferentes organizaciones que tiene que ver con la visión sistémicas del mundo como herramienta para la comprensión y solución de problemas, donde se desarrolla una metodología para generar autonomía con el propósito de establecer una guía de aprendizaje para desarrollar capacidades en los integrantes de una organización, dejando plasmada una base conceptual y metodológica.

Palabras clave: Pensamiento sistémico, control interno, control intrínseco, control extrínseco, sistema.



EL PENSAMIENTO SISTÉMICO Y SU APLICACIÓN COMO HERRAMIENTA DE LENGUAJE PARA EL CONTROL

INTRODUCCION

Actualmente debemos reconocer que estamos atravesando por una aguda crisis. Una crisis originada en el cambio vertiginoso de las situaciones y su alcance casi inmediato gracias (o por culpa de) la velocidad de la tecnología, que prácticamente de manera instantánea nos enfrenta a nuevas situaciones sin habernos dado tiempo de asimilar las anteriores.

Los sistemas de control interno actualmente en nuestro medio no son exitosos y confiables, obedecen a procesos mecanicistas que sustentan las estructuras organizacionales. Los modelos de control interno (Coso y Mecí) se encuentran regidos por sistemas de corte policivo y utilizan herramientas poco efectivas. Observamos cada día fallas significativas de los sistemas de control interno debido a los últimos casos de corrupción en Colombia (caso Nule, Agroingreso seguro, Interbolsa, DIAN, Saludcoop.). Por consiguiente, se requiere de diseños organizacionales diferentes al que concibieron Fayol y Taylor, que sirvan de palanca sostenible en las organizaciones.

El objetivo global de la presente investigación es contribuir al diseño de sistemas de control interno exitosos y confiables. Desarrollamos un primer objetivo que consiste en la construcción de herramientas relacionadas con el Pensamiento Sistémico para realizar una reflexión sobre la utilidad de esta visión en la problemática del Control Interno¹ en las organizaciones. Por esto, se hace una reflexión acerca de las herramientas que se han utilizado hasta el momento para conocer el mundo y para hablar de él.

Es en este momento cuando el Pensamiento Sistémico se perfila como una herramienta de lenguaje por medio de la cual una nueva visión del mundo y sus características nos ayudarán a enfrentar y solucionar problemas de sostenibilidad de las organizaciones y generar confianza pública. En el Programa de Contaduría Pública de la Universitaria Agustiniiana, se comienza a trabajar con esta nueva visión, logrando avances de investigación en la construcción de una guía de acción en materia de control basada en un enfoque sistémico conceptual y metodológico que permite ser adoptada por todas aquellas organizaciones que estén interesadas en cambiar sus estilos de administración.

¹ Para una mayor profundización en el tema del Control Interno y cómo se han aplicado las metodologías y disciplinas derivadas del Pensamiento Sistémico, se puede consultar el Artículo "Un modelo de investigación sistémica para la Contaduría Pública" en la Revista Académica Nro. 5 (p. 53-64) publicaciones del grupo MELECKS KHAMA.



EL PENSAMIENTO SISTÉMICO COMO HERRAMIENTA PARA COMPRENDER LA PROBLEMÁTICA DEL CONTROL INTERNO EN LAS ENTIDADES.

Una forma de comprendernos a nosotros mismos y de entender los problemas en los que estamos envueltos, cuando lo que nos molesta involucra a otros, es procurar entender las relaciones entre nosotros y los otros. Escuchar a los otros, tratando de comprenderlos y en la misma medida permitirles que aprendan de nosotros y nos escuchen; son estrategias para construir la comprensión de una relación.

Una vez logrado ese avance, el siguiente paso es tomar decisiones basadas en un pertinente conocimiento de causa; decisiones concernientes a lo que se debe hacer para conseguir mejorar la situación. Es imposible comenzar a poner en práctica estrategias muy bonitas de solución de problemas si no se sabe ni se comprende primero cuál es el problema.

Para estudiar las situaciones que se desea comprender, se decide primero qué herramienta se va a emplear para la observación. El Pensamiento Sistémico es una propuesta actual de la Comunidad Científica y está siendo utilizado en las investigaciones realizadas en las organizaciones, con el apoyo del Grupo MELECKS KHAMA² y del Programa de Contaduría Pública de la Universitaria Agustiniiana.

DESARROLLO HISTÓRICO.

Al mismo tiempo que se desarrollaba la investigación científica, con el modelo Newtoniano analítico que pretendía explicar la realidad mediante la disección y comprensión de cada una de sus partes, comenzó un creciente interés por el análisis del fenómeno científico y una gran preocupación por los métodos y herramientas utilizadas para conocer el mundo.

El método utilizado en el mundo occidental (heredero del pensamiento newtoniano) fue la disección de realidades grandes en realidades cada vez más pequeñas buscando la unidad conformadora indivisible. Fue así como se llegó al establecimiento de elementos explicativos que pretendían ser irreducibles, tales como el átomo para la Física, la célula para la Biología, o incluso el reflejo condicionado para la Psicología.

En la década de los veinte, como una manifestación más del interés por el fenómeno científico, se criticaba ya abiertamente aunque sin mucho eco el modelo celular como herramienta para *conocer* a fondo a los seres vivos. Comenzaba a hablarse de la necesidad de *comprensión* de dichos seres.

² El Grupo de Investigación – Melecks Khama está conformado por profesionales de diversas áreas, los cuales están trabajando desde mediados desde el 2010 en el estudio de las disciplinas del Enfoque Sistémico, tales como la Teoría General de Sistemas, la Metodología de Sistemas Suaves y la Cibernética Organizacional.



Fue así como el investigador alemán Ludwig von Bertalanffy se comenzó a interesar por la construcción de una biología más funcional y propuso una “Ciencia del Macroscopio” opuesta a una “Ciencia del Microscopio”, que pretendía fraccionar la realidad³.

Después del primer intento de Bertalanffy, surgió un conjunto de pensadores que trabajó y continúa trabajando en esa línea de reformulación de principios filosóficos y epistemológicos⁴. En la actualidad, el Pensamiento Sistémico se utiliza para atacar problemas que suponen una gran complejidad, tales como los que tienen que ver con organizaciones de seres humanos (llámese empresa, universidad, municipio o Entidades Territoriales,).

DEFINICIÓN.

El Pensamiento Sistémico constituye una manera de ver el mundo; una forma de hablar de la realidad; una herramienta de observación y de solución de problemas. Dentro de las numerosas definiciones que existen, se puede abstraer el concepto de aprendizaje: *el Pensamiento Sistémico puede verse como el aprendizaje de cómo manejar la complejidad de las situaciones*. Dentro de sus características principales podemos encontrar:

- Formas de entender cómo las partes se relacionan mutuamente constituyendo todos más grandes (Procesos de autoorganización)
- Entendimiento de cómo trabajan los sistemas y de los mecanismos que sustentan los procesos que los sistemas desarrollan.
- Comprensión de cómo afecta el todo a las partes y viceversa.

En términos más rigurosos, la concepción sistémica del mundo puede verse como una “..concepción epistemológica que posibilita y logra un enfoque de las Ciencias Humanas que se aglutina a las formas de conocimiento racional que la propia epistemología demanda para las ciencias de la naturaleza”⁵. En otras palabras, la herramienta con la que miramos un sistema natural, nos sirve para observar otros sistemas organizados.

Bajo la perspectiva de una organización desde lo social y lo sistémico, podemos decir que más que utilizar modelos o teorías administrativas diseñadas en otras partes del

³ Una explicación más extensa de las “propuestas del Macroscopio” se puede encontrar en Rosnay, Joel “El Macroscopio: Hacia una visión Global”

⁴ Ha sido bastante numeroso e interdisciplinario el volumen de científicos y pensadores que han trabajado estos temas. En 1920 Kofka y Kohler proponían las teorías psicológicas de la Gestalt; en 1925 Whitehead publica los fundamentos de una Filosofía del mecanismo orgánico; en 1953 el economista K. Boulding publica formalmente junto con Bertalanffy la propuesta de la Teoría General de Sistemas; en 1947 Morgenstein y Von Newman proponen la Teoría de juegos; en 1948 Wiener comienza a hacer desarrollos sobre una teoría de la Cibernética; en 1949 Shanon y Weaver trabajan sobre la Teoría de la Información y en la actualidad científicos de la talla de Stafford Beer, Humberto Maturana y Fernando Florez trabajan en diversos aspectos de la comprensión de los sistemas organizacionales y humanos.

⁵ Castillejo, J. L. “Pedagogía Sistémica”. Ed. CEAC. 1987, p. 18.



mundo, es menester tomar conciencia que hay necesidad real de educar nuestras organizaciones a un determinado modelo administrativo que nos ayude a la acertada dirección de ellas.

Una organización puede ser vista en la ciencia administrativa desde múltiples partes: desde la producción, su estructura o mantenimiento, su marco cultural, sus tácticas gerenciales, sus esfuerzos de adaptación, sus planes estratégicos, sus áreas de apoyo. Pero, la dinámica interna de las organizaciones está constituida por el conjunto de acciones que, a su vez, son el resultado de un juego complejo de relaciones, e interrelaciones, con unas motivaciones particulares para que esas acciones y relaciones tengan sentido que entra en juego con cada una de las dimensiones de la organización: cuál es el sentido que tienen las acciones y las relaciones que ocurren dentro del contexto organizacional, ¿para quién son?, ¿para qué sirven? ¿qué pretenden?.

En cada una de las respuestas a estas preguntas se puede inferir diversidad de acciones y diversidad de relaciones. Sin embargo no es fácil imaginar que para esas respuestas existan acciones lineales, simples, sin rupturas ni desgastes, que cumplan su objetivo en el menor tiempo posible y sin desviarse de su meta, con acciones direccionadas de manera inequívoca: como una producción en serie de un producto de mercado.

Un sistema social, una organización social, es una estructuración de acontecimientos o sucesos más que partes físicas, y por consiguiente no tienen una estructura separada de su funcionamiento. Quiere decir entonces, que una organización social está fundada sobre relaciones, la estructura y la interdependencia, en un juego de acontecimientos o sucesos o acciones.

Si se quieren resolver las preguntas formuladas, es necesario resolver la pregunta por la administración científica⁶ que tiene la responsabilidad de racionalizar y solucionar los problemas administrativos. Es claro que en nuestro medio las organizaciones, deben ser vistas dentro de este contexto social, como una organización social, los productos no son resultado de relaciones lineales, de una estructura inequívoca y matemática, de una interdependencia mecánica o de acciones o sucesos asertivos o escrupulosamente conducidos.

Si la tarea de la organización es compleja, si se ocupa de la primacía del hombre envuelto en la complejidad de la verdad, la ciencia y la sociedad, de la internacionalización, de la amenaza de la exclusión, de la guerra, de la injusticia, de los grandes problemas que ocupan a la humanidad, entonces las organizaciones manejan niveles de diversa complejidad vertical que van desde lo extremadamente simple que puede ser resuelto de manera lógica-matemática, situaciones perfectamente definibles,

⁶ El enfoque de la administración científica es el énfasis de las tareas. El nombre de administración científica se debe al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración, con el fin de alcanzar elevada eficiencia industrial. Los principales métodos científicos aplicables a los problemas de la administración son la observación y la medición. FredericK W. Taylor. (1856-1915), fundador de la administración científica.



y con una fácil valoración para determinar la decisión acción dentro de los núcleos particulares de los subsistemas como emergencia y jerarquía, comunicación y control, para referirse a situaciones problemáticas complejas.

Esa complejidad se determina con situaciones “indecibles”, donde no se puede reducir la formulación del problema a la argumentación lógica y de consecuencia la administración científica racional encuentra verdadera dificultad para la valoración que discierna la acción adecuada. Es decir, el marco de complejidad en las organizaciones pasa desde las acciones y relaciones en los mínimos núcleos hasta subsistemas, al sistema global y puede alcanzar el suprasistema más allá de las fronteras de la misma organización. Administrar aquí es administrar científicamente los núcleos de complejidad.

Pero esta complejidad vertical tiene niveles de racionalidad horizontal. La organización no sólo se enfrenta con la complejidad vertical sino, como sistema social, debe dar razón administrativa del manejo de las relaciones conflictivas donde los intereses divergen irreconciliablemente, sin puntos en común y la única forma de mantener la cohesión es la coerción, por la vía del poder de unos sobre otros. Se debe confrontar con relaciones pluralistas donde los valores e intereses divergen pero aún así mantienen un núcleo común, suficiente para que valga la pena seguir perteneciendo a la organización.

La organización se enfrenta tras la búsqueda de relaciones unitarias donde se comparten los valores intereses de forma genuina y la percepción del poder no es coercitiva sino, por el contrario, con acuerdos generados con el ánimo de construir con los otros. Administrar aquí es administrar científicamente verificando los niveles de complejidad al tiempo que los núcleos de relaciones horizontales: conflictivas, pluralistas y unitarias.

La racionalidad científica tiene que dar razón de lo altamente complejo y al tiempo conflictivo, tiene que reconocer lo simple y lo unitario, tiene que moverse en todos los ejes desde el enfoque sistémico lo que significa mirar las situaciones problemáticas holísticamente, como un todo en vez de considerar solamente sus partes.

Para que un modelo o plan organizacional no fracase debe ser un documento viviente, el cual requiere para lograr tal fin, una gerencia diaria, alineamiento o concreción entre la misión o plan de desarrollo o gestión y los valores, claridad entre la visión y las estrategias, seguimiento periódico a la ejecución que permita el mejoramiento del proceso de planificación y de logro de resultados.

Desde el enfoque sistémico, la gerencia y los trabajadores de la organización necesitan trabajar juntos para definir los elementos esenciales de tal manera que todos conozcan y comprendan por qué están haciendo lo que hacen y de qué forma apoyan la organización como un todo actuando siempre en cadena creativamente para cumplir los objetivos de la organización.



En todo lo dicho hasta el momento, si nos detuviéramos a tratar de encontrar las ideas fundamentales que subyacen en relación con la teoría organizacional, podríamos decir sin duda que es absolutamente prioritario determinar algún o algunos enfoques administrativos para que toda la organización pueda tener un mayor éxito y evitar el fracaso. De igual manera, es necesario afianzar positivamente el ambiente relacional de las organizaciones, por cuanto el marco de relaciones dentro de las mismas es lo que dinamiza la marcha de la organización.

Por otra parte nos llama poderosamente la atención como una administración desde un contexto de lo social hoy sirve para originar hábitos y prácticas cotidianas de las personas dentro y fuera de la organización con un espíritu de total interdependencia. Esto tiene una gran significación cuando nos ubicamos en la línea de las teorías administrativas estratégicas y contemporáneas que giran entorno a la persona. Afortunadamente hoy en día muchas empresas están aprendiendo a cambiar de perspectiva, de paradigma y a mirarse como un todo.

Debido a su complejidad, las organizaciones tienden a volverse inflexibles y lentas, incompatibilizándose con la velocidad de las demandas e insensibilizándose a valores sociales externos. He aquí otro problema y otros retos que enfrentar. Por esto, es importante y urgente como elemento indispensable para el cambio, el análisis profundo y sistemático del ambiente en el que la empresa opera. En el mundo moderno, el éxito de cualquier institución parece depender en gran medida de su capacidad de percibir alteraciones del medio ambiente e incorporarlas a los objetivos organizacionales. En otros términos, es necesario aprender a pensar sistémicamente, donde se consideran las variaciones ambientales y sus efectos sobre los objetivos o plan de desarrollo de la compañía.

Justamente la perspectiva estratégica de la que hemos venido hablando, supone que las compañías crecen y alcanzan nuevos resultados en el ambiente como fruto de la capacidad de innovación y adaptación constante. En este sentido se innovan las formas de la organización de percibir y relacionarse con la comunidad, resaltando continuamente una nueva visión estratégica para construir.

Por este motivo se hace necesario volver al público interno más consciente sobre el propósito o misión de la organización, así como forzar a los gerentes y a los participantes del proceso de cambio a pensar más allá de lo usual en la conducción de las actividades, dejando paso a nuevas oportunidades de acción; examinar nuevas alternativas y tener como punto de referencia otras instituciones, compañías, competidores y aprender sobre demandas, apoyos y capacidades de respuesta de la empresa.

También urge tener una nueva perspectiva del futuro: crear visiones, escenarios o futuros alternativos para la organización, y generar nuevas acciones gerenciales.

Una conciencia de la globalidad y la interdependencia ayudará a instituir una visión de totalidad en la conducción de los destinos de la empresa.



Ampliar las interacciones humanas proporcionará la aparición de nuevas formas de comunicación, interdependencia y motivación, y una nueva relación desempeño – recompensa.

Por último, la perspectiva estratégica ha de estar incorporada, lo máximo posible, a las decisiones y actividades administrativas. Por consiguiente, prevalece la idea de la decisión estratégica como parte de un proceso continuo, sistemático e inherente a la propia organización moderna. Para los partidarios de este enfoque, entender el proceso decisorio es comprender la propia naturaleza de la vida organizacional.

CONCEPTOS RELACIONADOS.

La característica más reconocida del Pensamiento Sistémico es su globalismo o anti-elementarismo. La afirmación más ilustrativa de este globalismo es “*El todo es más que la suma de las partes*”; por ejemplo, se puede decir que una persona es inteligente, pero no se puede decir que una de sus partes lo es. La característica de inteligencia pertenece a la persona como un todo y no a sus partes por separado.

El concepto más relevante dentro del Pensamiento Sistémico es el de *Sistema*. Un sistema es ante todo, una manera de observar el mundo, una construcción mental de un todo para la cual es posible establecer un conjunto de partes interrelacionadas que forman ese todo. Esta conceptualización de sistema como *interrelación* de elementos constituye el corazón de la idea de globalismo o totalidad.

Otro término importantes al hablar dentro del Pensamiento Sistémico, lo constituye la *adaptatividad*, que es la capacidad de los sistemas de aprender de su entorno para conservar su identidad y sobrevivir. Por ejemplo el agua, que aprende de cada recipiente en el que se la vierte, tomando su forma para conservar su identidad como agua.

La *retroalimentación* es un término que se refiere a la capacidad de ciertos sistemas de tomar información del mundo exterior para modificar su comportamiento, por ejemplo un termostato dentro de un sistema de refrigeración que pregunta cuál es la temperatura del ambiente para que el sistema decida si debe aumentar o bajar el calor.

El último término relevante que se mencionará en este artículo, es el de la *complejidad*, el cual se refiere a la duplicidad como puede ser observado un sistema: como un todo homogéneo si se está viendo desde el punto de vista de la totalidad, o como una realidad diversa y heterogénea. Esta contradictoriedad del Pensamiento Sistémico es el argumento que inicia la consideración de la totalidad sistémica como “*compleja*”, no reducible desde ninguno de sus niveles porque el mismo concepto de sistema expresa a la vez unidad, multiplicidad, totalidad, diversidad, organización y complejidad.

Esta concepción de la complejidad abre un nuevo modo de ver, entender, describir y explicar lo real; donde la incertidumbre, la indeterminación y al contradictoriedad no



son residuos a eliminar por la explicación científica, sino al contrario, elementos fundamentales para esa explicación. El paradigma de la complejidad aporta conceptos que en el modelo elementarista se excluyen por no controlables desde el método analista científico.

LA EXPERIENCIA EN LAS ORGANIZACIONES.

Dentro de las charlas ofrecidas en las diferentes organizaciones, se ha perseguido el objetivo de motivar y capacitar a las personas en una primera aproximación a estos conceptos y disciplinas.

El problema que le plantea a las Entidades el cumplimiento de la Ley y la norma es del orden de los “problemas complejos”. En la medida en que un problema es complejo, se hace válido utilizar herramientas más complejas de solución. La utilización del Pensamiento Sistémico como herramienta para observar la realidad de las organizaciones, es la propuesta científica de la función investigativa del Programa de Contaduría Pública de la Universitaria Agustiniiana.

El aporte inicial del Pensamiento Sistémico a la observación de las organizaciones como interrelaciones de sistemas, es la visión del control no como un agente externo, sino como una característica que emerge de la misma manera como esta planteado y construido la organización.

Los estudiantes que han realizado o vienen realizando investigaciones en las organizaciones, tienen como objetivo principal el ser facilitadores del proceso de construcción de un control natural, que emerja del sistema mismo. Un control diferente al que hasta el momento se viene implementando, el cual plantea la necesidad de que quien ejerza el control esté *por fuera* del sistema, como un agente de vigilancia del cumplimiento de la norma.

El aporte del Pensamiento Sistémico y sus disciplinas relacionadas tales como la Cibernética Organizacional o ciencia del control y la comunicación, es el de crear conciencia de que se puede y se debe modificar la estructura de los sistemas para que el control emerja de una manera natural como una característica más de la organización, y evitar la visión de la entidad como un conjunto de desorganizaciones que deben ser controladas por un agente externo, impuesto por la Ley.

Es de vital importancia lograr integrar metodologías que permitan una retroalimentación constante de la organización, como herramientas fundamentales para analizar las organizaciones competitivamente, porque Colombia trabaja actualmente en un ambiente de apertura y modernización organizacional.

De acuerdo a esto se percibe en el trabajo un ambiente donde muchos trabajadores no se sienten identificados con lo que hacen y practican una resistencia pasiva, que se



manifiesta en una disonancia entre lo que se siente y lo que toca hacer, o entre lo que se dice y lo que se habla. Donde se puede decir que el problema hoy en día en las organizaciones es de coherencia y lógica y no continuar implementando modelos administrativos tradicionales.

Una respuesta a esto es la metodología que se debe desarrollar en las organizaciones para dejar una guía de acción que permita ser adoptada por todos aquellos que estén interesados en cambiar sus estilos administrativos y que se aparta de lo tradicional y de respuesta a la realidad cultural y empresarial en nuestro medio.

La metodología busca el desarrollo de la autonomía, o mejor aún, intenta alcanzar todo lo que ello implica. Esto conlleva a que el principal objetivo de la presente capacitación es establecer una guía de aprendizaje con el propósito de desarrollar capacidades en los integrantes de la organización.

La metodología está basada en el pensamiento sistémico, la teoría general de sistemas, teoría de las organizaciones, apoyada en la cibernética organizacional utilizando el método VIPLAN, desarrollado por Raúl Espejo de Syncho LTd.

BASE CONCEPTUAL DE LA METODOLOGÍA BASADA EN EL PENSAMIENTO SISTÉMICO.

De acuerdo a los trabajos realizados en la primera etapa y a las recomendaciones dadas por los alumnos en el proceso de capacitación, se ha venido redefiniendo una base conceptual que nos permite hoy en día ser más efectivos en el proceso de capacitación. Es así, que se presenta a continuación la primera aproximación de esta base conceptual.

Cuadro 1. Base Conceptual del proceso de capacitación.

BASE CONCPETUAL
Pensamiento Sistémico
Teoría de Control
Teoría Organizacional
Herramientas de Diseño
Herramientas de procesos
Herramientas Lingüísticas

Fuente de información: Construcción del autor.

También cabe anotar que cada uno de estos temas propuestos sirve para promocionar seminarios específicos a través de formación avanzada dirigidos a funcionarios estatales y privados que estén interesados en cambiar sus estilos de administración y ser más efectivos en su hacer.



BASE METODOLÓGICA.

En el cuadro 2 que se muestra se presenta una aproximación de la base metodológica a desarrollar, cuando se quiere diseñar una oficina de Control Interno, o diseñar el Sistema de Control Interno, así mismo, los mecanismos de evaluación de ese sistema de control interno. En cada fase se presentan unas herramientas que nos permiten ser más efectivos en nuestro hacer y cumplir con la normatividad en materia de control para la recuperación de la confianza pública.

Cuadro 2. Base Metodológica.

Base Metodológica		
Oficina de Control Interno	Diseño del Sistema de Control Interno	Evaluación del Sistema de Control Interno.
Herramientas de construcción de identidad	Formación en la acción	Diseño de un sistema de autoevaluación mediante:
Análisis de complejidad	Enfoque sistémico para formar el observador sistémico de la organización.	Talleres de intencionalidad y visión compartida.
Análisis de discrecionalidad	Modificación de los estilos de gerencia de la organización.	Entrevistas - semiestructuradas.
Formación en la acción	Mejoramiento y rediseño de procesos a partir de mapas conversacionales.	Talleres de validación de hipótesis
Diseño y rediseño de procesos a partir de mapas conversacionales	Acuerdos conversacionales para el desarrollo de competencias.	
Acuerdos conversacionales para el desarrollo de competencias.		

Fuente de información: Construcción del autor



EL PAPEL DEL CONTADOR PÚBLICO EN EL DESARROLLO DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN SOBRE CONTROL INTERNO.

Nunca antes en el transcurso de la historia las ciencias económicas y de negocios habían tenido tanta influencia y poder dentro del mundo como en este momento⁷. Esto se debe en gran parte a que la Economía de Mercado en la que nos desenvolvemos actualmente supone la exactitud y corrección de la información financiera en la que se sustenta el proceso de toma de decisiones.

El Contador Público, como científico investigador sobre la información financiera y de Control en las Organizaciones, es un apoyo de primordial importancia y de gran poder para todas las demás profesiones financieras; puesto que de su transparente y eficiente gestión dependen no sólo el éxito o fracaso de grandes empresas y capitales, sino la participación en la viabilidad y sostenibilidad de las mismas.

Además, inevitablemente se cuestiona la importancia del profesional de la contaduría pública en su desempeño en las organizaciones y de la pérdida de confianza pública en la sociedad, debido a los casos de corrupción en los cuales se ha visto involucrado, como caso DIAN, Carrusel de la Contratación – NULE Club Militar, El Carrusel de la Salud, por nombrar algunos.

Ante esta responsabilidad que también supone un reto, los primeros caminos que deben recorrer el científico y el investigador (y también el estudiante que realiza trabajos de investigación formativa) deben buscar conocer la situación problemática que constituye una amenaza.

Dicho problema debe ser conocido y comprendido para así poder comenzar a diseñar y aplicar soluciones. Esto se puede lograr mediante ejercicios de reflexión alrededor de la cotidianidad. Ejercicios que revelarán cómo son las conductas recurrentes de los diferentes sistemas y sus relaciones.

El profesional de la contaduría pública en su rol de auditor o jefe de unidad de control interno debe conocer y divulgar, efectivamente, prácticas de auto-control que le permitan a las organizaciones adelantar sus actividades de una manera más autónoma.

Debe aprender a visualizar organizaciones "estáticas" del control (la cual nace en la Metáfora del Mecanicismo) consiste en configurar la estructura de la organización de manera que la misma resulte apta para asegurar el desarrollo de todas las actividades dentro de los márgenes pre-establecidos. O sea que las cosas se hagan de la manera

⁷ En cada momento de desarrollo de la humanidad, se le da importancia a ciertos recursos y se les tiene como los bienes más preciados. Tal es el caso de la concentración del poder en quien posea la tierra en la época feudal, o quien posea las industrias en una economía capitalista. Se ha denominado "capitalismo financiero" a la concentración del poder en quien posea la información financiera; y por último, podríamos hablar de una preponderancia de quién posea el conocimiento; razón por la cual en este momento las personas gastan gran cantidad de recursos en formarse y aprender.



prevista y no de cualquier manera. Así mismo, el control se manifiesta a través de una división de funciones, asignación de recursos humanos y materiales, y programación de la conducta de la organización.

Dentro de esta forma estática o estructural del control, la organización no está en capacidad de percibir los cambios del entorno con la rapidez necesaria y no se puede anticipar a ellos, limitando las posibilidades de aplicación de la imaginación y creatividad de las personas, quienes por lo general sienten que deben hacer lo que se les ordena y nada más.

Según esta visión, los actos, hechos o sucesos que puedan ser objeto de control son aquellos cuyo resultado puede ser medido, pesado, contado etc. El control de un acto implica cumplimiento de medición de resultados, comparación de resultados con los parámetros existentes, e información de las desviaciones. Observamos que el control está basado en la desconfianza y se concibe de una manera policiva.

Entender la Metáfora de la Organización de lo Vivo, una "organización que sobrevive" tiene una capacidad de adaptación a un entorno impredecible y cambiante. Para ello es capaz de captar las fluctuaciones del entorno con mayor precisión (por ejemplo fluctuaciones en el patrón de comportamiento de los consumidores, en los productos de la competencia, en factores sociales y políticos etc).

La organización viva percibe el control de otra manera: El control es inherente a la estructura de la organización; hace énfasis en la autonomía y apunta a la necesidad de mecanismos de aseguramiento de la eficiencia y la eficacia que implican mecanismos de auto-control.

Entonces el nuevo paradigma es el de una empresa capaz de aprender y auto-controlarse. Para eso la gente que integra las organizaciones debe ser también capaz de aprender y auto-controlarse individual y colectivamente.

En el presente escrito se deja plasmada una base conceptual y metodológica para desarrollar capacidad en todos los integrantes de la organización, la cual debe adoptar el profesional de la contaduría dentro de su rol como auditor o jefe de una unidad de control interno., esto permite un cambio en los estilos de administración y por ende lograr que las organizaciones en su accionar sean más eficientes y efectivas.



CONCLUSIÓN.

Se puede decir que el Pensamiento Sistémico se basa en el manejo de la complejidad, porque su concepto básico: el de sistema, asume desde él mismo el fenómeno de la complejidad como parte de sí. Podemos entonces decir que el Pensamiento Sistémico más que constituirse sobre un paradigma globalista, se constituye y conforma en el marco del paradigma de la complejidad.

En la actualidad esta cobrando fuerza la conciencia de la necesidad de encontrar otro enfoque para manejar la problemática organizacional. Es cada vez más evidente la necesidad de tener en cuenta el factor humano, y lograr que las estructuras y procesos sean eficaces. Donde el profesional de la contaduría debe reconocer que en la actualidad se percibe en un medio estático y no en un medio altamente dinámico, donde debe ser facilitador de proceso de cambio, desarrollando herramientas nuevas de Intervención Organizacional. Por consiguiente, deben partir de herramientas de diagnóstico para hacer prácticas de control y de auditoría, y así enfrentar situaciones problemáticas recurrentes como por ejemplo, volverse coadministradores en las empresas pequeñas y medianas en su rol de contador o revisor fiscal, donde se hace lo que el dueño dice, y el dueño como controlador de procesos.

La universidades que forman al nuevo profesional de la contaduría debe propender por una formación de “aprender a aprender”, por cuanto sus estructuras curriculares son rígidas lo que hace que el profesional de la contaduría asuma una postura racionalista clásica en su manera de observar las organizaciones, además no se desarrollan procesos de investigación-acción participación. La presente investigación propone unos nuevos lineamientos para una definición del quehacer de la comunidad académica en lo social, reflejados en las redefiniciones de contenidos programáticos de las asignaturas del área contable, en especial sistemas de información y teoría contable y de auditoría. Además una invitación para que adopten la base conceptual y metodológica descrita en el presente trabajo, como la de generar propuestas en Especializaciones en materia de Control, Auditoría y Revisoría Fiscal con este enfoque.

Para así poder asumir retos de contribuir a la problemática actual de la auditoría y control incorporando en su quehacer profesional nuevas teorías de diseño de sistemas de control interno de corte autoregulados y autocontrolados que contribuyan a la disminución de prácticas corruptas y a la generación de confianza pública.

La participación del profesional de la contaduría pública en procesos de investigación sobre estos nuevos paradigmas es fundamental y prioritaria para conseguir una herramienta eficiente para solucionar los problemas que se presentan en la actualidad. La Universitaria Agustiniiana, contribuye con este tipo de investigaciones académicas a nivel de las organizaciones. Es por esto que se debe seguir trabajando con entusiasmo sobre estos desarrollos para así contribuir a la construcción de un país próspero, en paz, del cual todos somos dueños.



REFERENCIAS.

Ackoff, Russell L. "El Arte de Resolver Problemas". Ed. Limusa Noriega Editores. 1999.

Beer Stafford; "Diagnosing the system for organizations"; Biddles Ltd, Guildford and King's Lynn, 1991.

Bermeo, J. (2001). Construcción de un modelo de taller para el taller: Designer de prácticas educativas para una intervención organizacional (un published master's thesis). Universidad de los Andes, Bogotá, Colombia.

Bermeo, J., & Zarama, R. (2010). The game as a methodology for Observing The Observer, In R. Trappl (Ed.) Cybernetics and systems 2010 (pp. 98-103). Vienna: Society for Cybernetics Studies.

Checkland. Peter. "La Metodología de los Sistemas Suaves en Acción". Ed. Limusa S.A. 1994.

Espejo, Raul, "What is Systemic Thinking?". Universidad de Ashton , Inglaterra. 1994.

González, G.; Pinzón, L.; "Teoría de Sistemas y la Organización: Sistemas duros y ágiles"; Ediciones Uniandes, Bogotá, 1986.

Ibáñez, Jesús. "Nuevos Avances de la Investigación Social" Tomos I y II. Ed. Proyecto A. 1998

Marcen, María José. "Repensando el Futuro". Ed. Norma 1997.

Peñalver, C.; "Las explicaciones sistémicas"; Ed. CEAC, Perú, 1987.

Pinzón, L; "Bases para una mejor comprensión del enfoque cibernético y del pensamiento suave de sistemas"; Ediciones Uniandes, Bogotá, 1987.

Reyes, A., & Zarama. R. (1998) The process of embodying distinctions; a reconstruction of the process of learning. Cybernetics and human Knowing, Vol 5 No 3, pp. 19-33.

Ruiz, M. (2011) "Un modelo de investigación sistémica para la contaduría pública". Agustiniana Revista Académica. Nro. 5 pp. 53-64.

Senge, P.; "La Quinta Disciplina"; Garnica, Barcelona, 1992.

Weiner, N.; "Cibernética o el control y la comunicación en animales y máquinas"; Willey, N. York, 1948.

Zarama, R. Reyes, A. Aldana, E., Villalobos, J., Bohorquez. J., Calderon, J., Botero, A. Lammoglia, N., and Valdivia, J. A. (2007) Rethinking research management in Colombia. Kybernetes: The international journal of systems and cybernetics, 36(3-4), pp. 701-716.

