

Bogotá, 22 de mayo de 2026

Señores

Gerentes – Directores administrativos

La ciudad

Asunto: Guía Gerencial: Cómo estructurar un Manual de Funciones para blindar el Control Interno.

Para la alta gerencia, el manual de funciones suele percibirse como un mero requisito administrativo o una formalidad delegada al departamento de Recursos Humanos. Mantener esta visión netamente operativa expone a la organización a vulnerabilidades críticas. Desde una perspectiva de auditoría forense y control corporativo, la definición estricta de roles es la primera y más importante línea de defensa contra el fraude interno, la fuga de capitales y el incumplimiento normativo.

El riesgo financiero y reputacional de una empresa no siempre se materializa a través de amenazas externas; con una frecuencia alarmante, se gesta en las zonas grises de la operación diaria. Cuando un organigrama permite que una sola persona concentre la autoridad para aprobar, ejecutar y registrar transacciones, el riesgo de desvío patrimonial aumenta de manera exponencial. En este escenario, la falta de segregación de funciones anula y debilita cualquier esfuerzo de revisoría fiscal.

Propósito del documento

Enseñar a la alta gerencia que un manual de funciones no es solo para reclutar personal, sino la primera línea de defensa contra el fraude interno, la fuga de capitales y las sanciones normativas.

1. El principio innegociable: La Segregación de Funciones

Explica al gerente que el mayor riesgo financiero de una empresa ocurre cuando una sola persona concentra demasiado poder en un proceso. El manual debe diseñarse bajo esta regla:

- Quien autoriza un pago, no debe ser quien lo ejecuta.
- Quien registra la contabilidad, no debe tener acceso al dinero en efectivo o chequeras.
- Quien custodia el inventario, no debe ser quien realiza las compras.

2. Mapeo de Riesgos por Cargo

En lugar de listar tareas operativas genéricas ("contestar el teléfono", "archivar facturas"), la guía debe indicar cómo definir las responsabilidades según el riesgo que manejan:

- **Nivel de Autoridad:** Establecer topes financieros claros. (Ej. "Tiene autorización para aprobar órdenes de compra hasta por \$5.000.000 COP; montos superiores requieren firma conjunta").
- **Acceso a Información Crítica:** Delimitar en el manual qué roles tienen acceso a las cuentas bancarias, bases de datos de clientes y software contable.

3. Matriz de Responsabilidades (RACI)

Proporciona al empresario un marco visual para estructurar los cargos de su empresa.

- R (Responsable): Quien ejecuta la tarea (Ej. El tesorero prepara el pago).
- A (Aprobador): Quien asume la responsabilidad financiera (Ej. El gerente financiero autoriza).
- C (Consultado): Quien brinda información (Ej. El contador confirma la retención).
- I (Informado): Quien debe saber que se hizo (Ej. El proveedor).

4. Consecuencias del Incumplimiento y Auditoría

El manual de funciones carece de valor si no es auditable. Enseña al gerente a incluir cláusulas de cumplimiento:

- Cómo la desviación de las funciones establecidas en el manual se considera una brecha de control interno.
- La necesidad de realizar una evaluación independiente (auditoría externa o revisoría fiscal) al menos una vez al año para garantizar que el manual se cumple en la práctica y no es solo un documento de archivo.

En EYP Consultores abordamos el riesgo desde la raíz, porque la prevención es la inversión corporativa más rentable. Al aplicar los principios detallados en este documento, usted dejará de tratar el manual de funciones como un documento de archivo y lo transformará en una herramienta activa de inteligencia financiera y protección para su capital.

"Un manual de funciones mal estructurado es la puerta de entrada al fraude corporativo. En EYP Consultores realizamos diagnósticos de control interno y evaluación de segregación de funciones. Agende una sesión de diagnóstico para evaluar las vulnerabilidades de su organigrama actual."

Guía Gerencial: Cómo estructurar un Manual de Funciones para blindar el Control Interno.

El control absoluto de su empresa comienza por definir, sin ambigüedades, dónde termina la autoridad de un colaborador y dónde comienza la supervisión del siguiente.

Respetuosamente.



Enoc Estrada

Gerente corporativo