

Centro Universitario “José Martí Pérez”
Sancti Spíritus
Facultad de Contabilidad y Finanzas



Trabajo de Diploma

Título: Evaluación de la Implementación del Control Interno en la Unidad Presupuestada de Salud Pública Municipal de Trinidad

Autor: Novile Humberto Peña Peña

Tutor: Lic. Heriberto Moreno Moya

Junio del 2012

Sancti-Spíritus

Dedicatoria.

Le dedico mi trabajo de investigación a mis padres Viola y Novile, que son la razón por la que todos los días le agradezco a Dios, a mi hermana que me dio su apoyo cuando más lo necesitaba, a mis familiares, por apoyarme y malcriarme, a mis abuelos que de seguro están orgullosos de mí en cualquier lugar que se encuentren, a mi amiga Anahisa que lucha por que todo me salga bien, ella sabe...

Agradecimientos

A Beatriz del Río Venegas por su paciencia para conmigo, a mi familia que sin su apoyo no sería posible este logro, a mis sobrinas Claudia María y Rosa Lucía, que a pesar de sus cortas edades me ofrecieron su risa cuando en un momento algo me salía mal, a todos los amigos, que son muchos, a Anamely, Rosi, Sonia, Nazco, Héctor, y muy en especial a Nélide que son personas maravillosas que me ayudaron incondicionalmente, a nuestros profesores que me aguantaron durante seis años en especial a mi consultante Ms C. Rafael E. Viña Echevarría, a Giselle que sin su ayuda no hubiese sido posible, y a todos los demás que aunque no menciono sus nombres hay algo de ellos en este trabajo.

A todos Muchas Gracias.

RESUMEN

Las funciones del control interno, tal y como se manifiestan desde inicio de la década del noventa, eran prácticamente desconocidas, hace unos cien años. Sin embargo queda claro que algunas medidas de control interno implementadas en algún momento por los hombres de negocios antiguos han sido descritas en la historia de la humanidad. Al ser cierta la afirmación de Collins y Valin cuando manifiestan que la noción de control interno es tan antigua como la contabilidad. Las insuficiencias presentes en el Sistema de Control Interno que caracteriza hoy a la empresa socialista en Cuba, constituye una de las problemáticas que ha centrado la atención de los directivos y funcionarios, los cuales se proyectan hacia la implementación de una nueva filosofía de trabajo que oriente el desarrollo de la actividad empresarial hacia niveles superiores de organización. En tal sentido, esta preocupante dio origen a la presente investigación, la cual tiene como objetivo la evaluación de la implementación de la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República de Cuba sobre las NORMAS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO, aplicado en la Unidad Presupuestada de Salud Pública en el municipio de Trinidad. En la fundamentación de la propuesta, en el diagnóstico de la situación actual de la Unidad, así como en la elaboración de la metodología y su validación se han aplicado métodos, técnicas e instrumentos de nivel teórico, empíricos y estadísticos matemáticos que han propiciados los resultados para considerarla como una vía que permite perfeccionar las condiciones presente de manera continua, avalando su pertinencia y constituyendo esta su significación práctica.

ÍNDICE

CONTENIDOS		Pág.
Introducción		1
Capítulo 1	Fundamentos Teóricos acerca del Sistema de Control Interno en la Actividad empresarial cubana.	6
1.1	Antecedentes históricos del control interno.	6
1.2	Elementos del Control Interno.	12
1.3	La Resolución No. 60 de la Contraloría general de la República	16
Capítulo 2	Evaluación del Control Interno en la Unidad Presupuestada de Salud Pública. Trinidad según Resolución No. 60 de la Contraloría general de la República.	26
2.1	Estado actual de la Unidad Presupuestada de Salud Pública. Trinidad.	26
2.2	Caracterización del Control Interno en la Unidad Presupuestada de Salud Pública. Trinidad.	35
2.3	Procedimiento a seguir para la evaluación de la implementación del sistema de control interno.	38
2.4	Resultados de las evaluaciones de los componentes de la resolución 60 del 2011.	38
Conclusiones		45
Recomendaciones		46
Bibliografía		
Anexos		

INTRODUCCIÓN

El Control Interno constituye para la empresa cubana una herramienta de organización, estructuración y control de los diferentes procesos que se dan en la misma y en manos de la dirección ha de convertirse en la filosofía de trabajo que debe ser extensiva al resto de los trabajadores, para de manera integral, perfeccionar el desarrollo de las actividades y operaciones que se ejecuten en la organización.

Su concepción está dirigida al control contable y administrativo, el cual incluye cada proceso y actividad que se desarrolla en la entidad, y las relaciones que se establecen entre estos, a partir de una visión integral y estratégica del desempeño de la gestión empresarial.

En la medida que los cambios estructurales y funcionales han ido transformando los procesos, el control se ha convertido en un dinamizador que permite fluir esta dialéctica y ha su vez se convierte en una calidad que expresa el logro de la eficiencia y eficacia de las operaciones.

La nueva concepción del Control Interno tiene como antecedente la reducida visión de concebirlo como un plan de acción orientado al cumplimiento de medidas para salvaguardar los objetivos, comprobar la exactitud y fiabilidad de los asientos contables, procurar la eficiencia operativa y alentar la observancia de las políticas ejecutivas prescritas, reducido a las actividades económicas y otras a fines a las mismas y como un proceso operativo que no prevé situaciones o manifestaciones de riesgos que atentan contra los objetivos y metas trazados.

En consonancia con esta visión surge la contradicción de que el control interno no puede ser exclusivamente un problema que ha de encontrar solución a partir del control contable, financiero y administrativo, sino que debe extenderse a las diferentes áreas y procesos de manera estratégica y condicionada por un proceso de supervisión continua que estimule su transformación permanente.

Otro aspecto de gran importancia del concepto de control interno, es la participación de las personas en el proceso, pues no se trata de la dirección, sino de todas las personas que componen la organización, las cuales deben tener conciencia de la necesidad de implementar el Sistema de Control Interno, aplicar controles y estar en condiciones de responder adecuadamente a ello, pues no es posible que la entidad pueda conocer todos los factores.

Este espectro interpretativo generó en diversos países y organizaciones empresariales un amplio número de problemáticas a solucionar de las cuales se han derivado importantes investigaciones que girado entorno al estudio y evaluación del control interno.

Cuba no ha estado ajena a esta situación, donde también se han realizado diversas investigaciones que han derivado resultados significativos. De estos estudios iniciales se redactó la Resolución 297 del Ministerio de Finanzas y Precios, 2003, donde se establecen las prioridades para la implementación de sistema de control interno, en dos momentos esenciales: un primer momento para la preparación del personal y directivos, y un segundo momento para la implementación del Sistema de Control Interno (SCI).

Sin embargo, en la literatura consultada no se aprecia evidencia de resultados científicos que expresen métodos, procedimientos o vías que contribuyan a la implementación de un SCI acorde con lo que establece su concepción estratégica.

La implementación del SCI es un proceso que se orienta a la organización de los procedimientos que permiten el funcionamiento adecuado de las diferentes actividades y procesos que componen la empresa, el cual deviene en una necesidad y se expresa a partir de la estructura de la organización, las características de la entidad y las condiciones del entorno.

En el estudio fáctico que caracteriza la presente investigación, se ha podido constatar en la Unidad Presupuestada de Salud Pública, Trinidad, entidad objeto de investigación, que el control interno se manifiesta:

- Las comprobaciones efectuadas revelan la necesidad de implementar un SCI sobre la dinámica de la nueva concepción de la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República de Cuba.
- Insuficiente preparación de los trabajadores que contribuya al diseño e implementación de SCI según establece la Resolución 60 de 2011, adecuado a las condiciones de la Unidad Presupuestada.

En correspondencia con estas manifestaciones se propone investigar como **problema científico** insuficiente implementación del sistema de control interno en la Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad.

De acuerdo con la problemática planteada y las regularidades expuestas, que se sintetizan en el problema propuesto, se formula como **objetivo de la investigación**: Evaluar el grado de implementación del sistema de control interno en la Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad de acuerdo a lo establecido en la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República.

Para dar cumplimiento al objetivo de la investigación se establecen los siguientes **objetivos específicos**:

- ☐ Fundamentar teóricamente el control interno de acuerdo a las transformaciones que ha sufrido su concepción, teniendo en cuenta los antecedentes históricos por los que ha transitado.
- ☐ Caracterizar el estado que presenta el proceso de implementación del Control Interno en la Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad según Resolución No. 60 de 2011 de la Contraloría General de la República.
- ☐ Evaluar el grado de implementación del sistema de control interno en la Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad de acuerdo a lo establecido en la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República.

La problemática planteada se identifica con todos los procesos y actividades que se desarrollan en la Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad, tomando como

muestra el cronograma de ejecución de la implementación de la Resolución 60 de 2011 de la Unidad.

Los métodos y técnicas aplicadas a este tipo de investigación, que el autor ha seleccionado, son diversos

Del nivel teórico:

- Histórico lógico, para la determinación de las tendencias y periodos históricos por los que ha transitado el control interno, tomando aquellos elementos que más significado tienen en su evolución.
- Analítico sintético, para realizar una percepción detallada del proceso de control interno, de acuerdo a su implementación que precise los aspectos de mayor contraste en el marco teórico y en el diagnóstico.
- Inductivo deductivo, permitiendo ir de los elementos particulares a los generales, es decir, estudiar cada elemento y cualidades del proceso de control interno presentes, con sus particularidades, asumiendo una posición de acuerdo al modelo que fundamente la propuesta acorde a las características de la Unidad.
- Sistémico, para estudiar las interrelaciones y relaciones que se establecen en el control interno de manera lógica y metodológica, dando como resultado una valoración del estado que presenta la implementación de la Resolución 60 de 2011 en la Unidad.

Del nivel estadístico matemático, se utilizó la estadística descriptiva, que posibilitó la selección de técnicas, así como la detección de aquellos elementos ajenos que puedan atentar contra la razonabilidad de los resultados, además de permitir el procesamiento de la información obtenida durante el estudio.

Para el desarrollo del estudio exploratorio se usan como métodos empíricos fundamentales: la encuesta, la observación, el análisis de documentos y la guía. Los respectivos instrumentos fueron seleccionados y elaborados por el autor de la investigación.

De acuerdo con esta metodología, el aporte práctico del estudio está dado por la aplicación de técnicas que permita evaluar la implementación de la Resolución 60 de 2011 en la Unidad seleccionada, que contribuya a perfeccionar el SCI en la Unidad Presupuestada de Salud Pública de Trinidad.

El informe de Investigación se estructura en introducción, dos capítulos, conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos. La estructura de los capítulos es como sigue:

En el capítulo 1. En este capítulo se realiza una fundamentación teórica del estudio de los antecedentes históricos del proceso de control interno. Se expone el nuevo enfoque del control interno desde su concepción. La Contraloría General de la República.

En el capítulo 2. Resultados obtenidos en la evaluación de la implementación del Control Interno en la Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad según Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República

CAPÍTULO 1 FUNDAMENTOS TEÓRICOS ACERCA DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO

En el presente capítulo se exponen los resultados más significativos de la evolución histórica del control interno, el análisis de los principales cambios que se han originado en torno al control interno en la normativa cubana y la necesidad de la evaluación del dicho sistema. Tales resultados dan respuesta al primer objetivo de investigación con el empleo de los métodos de nivel teórico.

1.1. Antecedentes históricos del Control Interno.

Las funciones del control interno, tal y como se manifiestan desde inicio de la década del noventa, eran prácticamente desconocidas, hace unos cien años sin embargo queda claro que algunas medidas de control interno implementadas en algún momento por los hombres de negocios antiguos han sido descritas en la historia de la humanidad al ser cierta la afirmación de Collins y Valin cuando manifiestan que la noción de control interno es tan antigua como la contabilidad. (Collins y Valin. 1979).

Hay información de que en 1280 el Papa Nicolás II hacía levantar por su notario, un duplicado de todas sus recaudaciones y de los pagos, con el fin de verificar la exactitud y el rigor del trabajo de sus propios administradores. (Collins y Valin. 1979).

Los romanos cumplían en aquellas épocas tan antiguas uno de los requisitos inherentes a todo sistema de control interno, que es el de la división de las responsabilidades. La autorización de los gastos y de los impuestos era responsabilidad del senado romano, mientras que los fondos eran custodiados por los administradores de la asamblea legislativa.

Los Médicis, en el siglo XV, introdujeron un control sobre las cantidades de materias primas puestas en fase de producción, en sus fábricas de tejidos, cotejando las cantidades suministradas a cada puesto de trabajo con las unidades fabricadas en los mismos como se aprecia el control no tenía más objetivos que limitar el riesgo de

errores y fraudes, manteniéndose este enfoque hasta finales del siglo XIX. (Cañibano L., 1983).

El crecimiento de la actividad económica y la aparición de las grandes organizaciones empresariales, abarcando una gran variedad de operaciones, técnicas especializadas y contando con un gran número de trabajadores y delegaciones en diferentes puntos geográficos; han propiciado una evolución en la concepción del control interno. (Meigs w. B., 1971).

Dado que prácticamente cualquier tipo de decisión tomada por la dirección se basa, en información contable y de gestión (cuantitativa y cualitativa), el control interno tiene entre otros cometidos el proporcionar seguridad razonable de que los informes contables y de gestión sean confiables.

Si cualquier tipo de decisión tomada por la dirección, se convierte en política de la empresa y para hacerla efectiva hay que trasmitirla a toda la empresa y debe ser respetada de forma consistente, entonces los controles internos ayudan a salvaguardar el cumplimiento de las políticas de la empresa. (Almela B., 1988).

Dussaulx expresa que en Gran Bretaña y Estados Unidos, primero que en el resto de Europa, poco antes de la segunda guerra mundial, la dirección empresarial empezó a tomar conciencia de que la vigilancia organizada, estructurada e independiente podría ser necesaria en base a la complejidad creciente en los fenómenos económicos y administrativos, y a cada vez más creciente delegación de las responsabilidades. (Dussaulx A., 1972).

En la literatura profesional desde hace muchos años se viene reconociendo la importancia del control interno para la administración y para los auditores externos, independientes y estatales, Kell Boynton y Ziegler, 1995, refiere que una publicación del año 1947 del American Institute of Certified Public Accountants (AICPA), titulada Internal Control citó los siguientes factores como coadyuvantes en el reconocimiento cada vez mayor de la importancia del control interno:

- El alcance y el tamaño de la entidad se ha hecho tan complejo y amplio que la administración deberá confiar en innumerables reportes y análisis para controlar efectivamente las operaciones.
- La verificación y revisión inherentes a un buen sistema de control interno proporcionan protección contra las debilidades humanas y reducen la posibilidad de que ocurran errores e irregularidades.
- Para los auditores resultan impracticable realizar auditorías en la mayor parte de las compañías sin rebasar las restricciones de los honorarios si no tienen el apoyo de un buen sistema de control interno del cliente.

Posteriormente a la publicación citada, la importancia del control interno ha seguido creciendo tanto para gerencia empresarial como para los auditores.

En los Estados Unidos de Norteamérica en 1977 fue aprobada una ley sobre práctica de corrupciones, conforme a la cual la administración de la ley de mercado de valores de 1934, está obligada a cumplir con ciertas normas contables encaminada a evitar soborno, independientemente de que operaran fuera de Estados Unidos, dentro de las normas contables se establecía mantener sistema satisfactorio de control interno. Esta Ley la administra la comisión de valores (SEC), y los administradores que no cumplan con lo dispuesto estarán sujetos a multas, castigos, y/o prisión.

Durante varios años, al consultar a diferentes autores sobre la definición del control interno, se aprecia cierta falta de uniformidad, a pesar de que en la mayoría de los casos se ha tomado como referencia, la definición de control interno dada por los organismos con reconocida autoridad en la materia entre los que se encuentra el AICPA. La definición del control interno que da el AICPA ha pasado por diversas revisiones, evolucionado y ganado profundidad en cada una de ellas.

A continuación se muestra diferentes definiciones sobre control interno antes de llegar a la que prevalece en los inicios de este siglo:

Fowler Newton define el control interno como *"el conjunto de elementos, normas y procedimientos destinados a lograr a través de una efectiva planificación, ejecución y*

control del ejercicio eficiente de la gestión para el logro de los fines de la organización". (Newton F., 1936:135)

Por su parte Holmes considera el control interno como "*una función de la gerencia que tiene por objetivo salvaguardar y preservar los bienes de la empresa, evitar desembolsos indebidos y ofrecer seguridad de que no se contraerán obligaciones sin autorización. Estos objetivos han de lograrse mediante los controles de procedimientos internos de la Empresa". (Holmes W., 1970:3).*

Gómez Morfin define: "*El control interno comprende el plan de organización y todos los métodos y procedimientos que en forma coordinada se adoptan en un negocio para salvaguardar sus activos, comprobar la exactitud y fiabilidad de los asientos contables, procurar la eficiencia operativa y alertar la observancia de las políticas ejecutivas prescritas (...) se entiende más allá de las materias relacionadas directamente con las funciones de los departamentos de contabilidad y finanzas". (AICPA, 1947:320).*

No es muy diferente la definición adoptada por Meigs, Larsen y Meigs derivada de la emitida por el AICPA en 1947, donde subrayan sobre el control interno: "*Todas las medidas usada en un negocio para el propósito de: Salvaguardar sus recursos de ser desperdiciados, infrautilizados e ineficiente; promover seguridad y fiabilidad en la contabilidad y en los datos de las operaciones; animar y medir el cumplimiento de acuerdo a la política de la compañía y juzgar la eficacia y todas las divisiones del negocio". (Meigs, Larsen, Meigs, 1977:10).*

Luego la interpretación de una mayoría de autores que han definido el control interno pudiera transcribirse como el conjunto de medios, medidas organizativas y procedimientos establecidos para proteger los bienes patrimoniales, promover la eficiencia en el trabajo de los empleados y asegurar el cumplimiento de las políticas y directivas constitucionales.

Queda claro que desde la definición de 1947, los autores han reconocido que el control interno se extiende más allá de las funciones de los departamentos de contabilidad y finanzas. En esta y cada una de las definiciones posteriores se cubre el control interno

contable y administrativo y dejan espacio para que otros elementos de la dirección compartan con el control interno el rol de alcanzar los niveles de economía, eficiencia y eficacia deseado.

En la publicación del SIAS, núm. 1 (1983) del Institute of Internal Auditors consideran que el control interno "*...es toda acción llevada a cabo por la dirección para favorecer la posibilidad de que el objetivo y metas establecidos sean alcanzados. La dirección planifica, organiza y dirige la ejecución de las acciones suficientes para proporcionar razonable seguridad de que los objetivos y metas se logren. Así, el control es la consecuencia de una apropiada planificación, organización y dirección por parte de la gerencia*" (IIA, 1983).

En Cuba, el otrora Comité Estatal de Finanzas, actual Ministerio de Finanzas y Precios lo definen como: El conjunto de medidas destinadas a:

- Proteger los recursos contra los desperdicios, fraudes y el uso indebido e ineficiente;
- Promover la exactitud y la confiabilidad de los registros contables;
- Alentar y medir el cumplimiento de las disposiciones de los organismos estatales que le atañen y de la política, normas e instrucciones de sus organismos ramales, uniones y la propia entidad;
- Evaluar la eficiencia de las operaciones;
- Coadyuvar a que la información que se brinda a la administración sea correcta y veraz.

Entre las definiciones que han prevalecido con el paso del tiempo se encuentra la que considera los controles internos contables como "*el medio por el que los libros y métodos de contabilidad, así como la organización general de los negocios, están de tal manera establecidos que ninguno de los procedimientos se encuentra bajo el control independiente y absoluto de una sola persona, sino que, por el contrario, el trabajo de un empleado es complementario del efectuado por otro empleado*" (Montgomery H.,1949:65).

Experiencia Cubana

Por mucho tiempo el alcance del Sistema de Control Interno estuvo limitado a las áreas económicas, se hablaba de Control Interno y se tenía la cultura de que era inherente a las actividades de contabilidad y finanzas, el resto de las áreas operacionales y de hecho sus trabajadores no se sentían involucrados; no todos los directivos veían en el Sistema de Control Interno un instrumento capaz de ser utilizado para lograr la eficiencia y eficacia de las operaciones que se habían propuesto.

Otro elemento que atentaba contra la eficiencia de los Sistemas de Control Interno era que las actividades de control ya venían preestablecidas de forma global para todas las entidades del país, minimizando la creatividad de los directivos en el diseño de los objetivos y actividades de control que fueran más eficaces según las características de su entidad; además no se contaba con normas generalizadoras que le sirvieran de base a la organización para poder diseñar un sistema de Control Interno a la medida de sus necesidades.

Por orientación de la dirección del país se diseñó e Implementó un programa de preparación para los directivos, que les permitiría apropiarse de las técnicas necesarias para diseñar los sistemas de Control Interno en sus entidades.

Desde el año 2003 la entidad cubana, en el marco de su gestión de riesgo elabora y evalúa periódicamente el Plan de Prevención contra indisciplinas, ilegalidades y manifestaciones de corrupción.

Anualmente se realizaba por los Ministerios de Finanzas y Precios; Auditoría y Control la Comprobación Nacional al Sistema de Control Interno para evaluar el cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos para el Control Interno y la efectividad de la implementación del sistema en las entidades seleccionadas, comprobar en qué medida las deficiencias que se detectan han sido identificadas previamente por los directivos como riesgos, y evaluar la efectividad de la utilización del Plan de Prevención en relación con los resultados que ofrece la auditoría . Esta actividad de supervisión de alcance nacional y efecto social incalculable verifica además, si la gestión está

asociada a los objetivos y metas de la entidad ya que el perfeccionamiento de los Sistemas de Control Interno posibilita que los beneficios que recibe la entidad cubana son muchos y con variados matices:

- Fortalecer la autoridad, el liderazgo y los valores éticos.
- Un cambio en la mentalidad de los directivos y todos los trabajadores en cuanto al alcance del Control Interno hacia todas las áreas de la entidad.
- Una cultura en la gestión de los riesgos como instrumento para la toma de decisiones.
- Fomenta las responsabilidades de todos los trabajadores para con el sistema.
- Mejor organización del trabajo al quedar establecidos los manuales de organización y procedimientos y el diseño de puesto de trabajo.
- Poseer indicadores para evaluar el desempeño de cada área funcional y cada trabajador.
- Poder diseñar actividades de control partiendo de las características de cada entidad y adecuadas al resultado de la gestión.
- Contribuir al autocontrol de los procesos

Después de esta breve referencia histórica sobre el control interno, se planea en segundo lugar un estudio sobre Control Interno basado en las nuevas tendencias y su impacto en la Gestión Pública, enfatizando en los Informes COSO, COCO, Resolución 297 del 2003 del Ministerio de Finanzas y Precios de Cuba y la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General.

1.2 La Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República.

Por la necesidad de continuar perfeccionando el control interno y la necesidad de aclarar términos y aplicaciones sobre los Sistemas de Control Interno que se han establecido en las entidades al amparo de la anterior resolución 297 del 2003, del Ministerio de Finanzas y Precios y la Complementarla Resolución 13 del Ministerio de Auditoría y Control. Se encauza el Control interno desde otro visión más actual:

- Potenciar la función de Control como parte del proceso de dirección.
- Establecimiento de un Sistema de Control Interno acorde a las características de cada entidad.
- Filosofía de acción estratégica.
- Compatible con el perfeccionamiento empresarial como modelo de gestión.

La necesidad de continuar perfeccionando el control interno, se deja sin efectos legales las Resoluciones No. 297, de 23 de septiembre de 2003, dictada por la Ministra de Finanzas y Precios y la No. 13, de 18 de enero de 2006, dictada por la Ministra de Auditoría y Control, por lo que se emite una nueva norma atemperada a las disposiciones que regulan esta actividad y a los requerimientos del desarrollo económico-administrativo del país.

Para ello se aprobaron las NORMAS DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO a través de la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República.

Esta disposición tiene por objetivo establecer normas y principios básicos de obligada observancia para la Contraloría General de la República y los sujetos a las acciones de auditoría, supervisión y control de este Órgano y constituye un modelo estándar del Sistema de Control Interno.

El Control Interno es el proceso integrado a las operaciones con un enfoque de mejoramiento continuo, extendido a todas las actividades inherentes a la gestión, efectuado por la dirección y el resto del personal; se implementa mediante un sistema integrado de normas y procedimientos, que contribuyen a prever y limitar los riesgos internos y externos, proporciona una seguridad razonable al logro de los objetivos institucionales y una adecuada rendición de cuentas.

El Ministerio de Salud Pública de la República de Cuba, armoniza, implementa controla y auto controla de forma sistemática de acuerdo con su misión, visión, objetivos, estrategias fundamentales, características, competencias y atribuciones, valida el Sistema de Control Interno de las dependencias que le están subordinadas, de acuerdo con su estructura.

De los principios básicos:

En el diseño e implementación del Sistema de Control Interno, debe cumplir con los principios básicos siguientes:

Legalidad. normas legales y procedimientos en correspondencia con lo establecido en la legislación vigente, para el diseño, armonización e implementación de los Sistemas de Control Interno en el cumplimiento de su función rectora o interna a su sistema, para el desarrollo de los procesos, actividades y operaciones.

Objetividad. Se fundamenta en un criterio profesional a partir de comparar lo realizado de forma cuantitativa y cualitativa, con parámetros y normas establecidas.

Probidad administrativa. Se relaciona con el acto de promover con honradez la correcta y transparente administración del patrimonio público y en consecuencia exigir, cuando corresponda, las responsabilidades ante cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidades o acto ilícito.

División de funciones. Garantiza que los procesos, actividades y operaciones sean controlados y supervisados de manera que no pongan en riesgo su ejecución, contrapartida y limiten su revisión.

Fijación de responsabilidades. Se establecen las normas y procedimientos estructurados sobre la base de una adecuada organización, que prevean las funciones y responsabilidades de cada área, expresando el cómo hay que hacer y quién debe hacerlo, así como la consecuente responsabilidad de cada uno de los integrantes de la organización, estableciendo en forma obligatoria que se deje evidencia documental, de quién y cuándo efectúa cada una de las operaciones en los documentos y registros.

Cargo y descargo. Este principio está íntimamente relacionado con el de fijación de responsabilidades y facilita su aplicación. La responsabilidad sobre el control y registro de las operaciones de un recurso, transacción, hecho económico o administrativo, debe quedar claramente definida en la forma establecida.

Autocontrol. Obligación que tienen los directivos superiores, directivos, ejecutivos y funcionarios, de autoevaluar su gestión de manera permanente; y cuando proceda, elaborar un plan para corregir las fallas e insuficiencias, adoptar las medidas administrativas que correspondan y dar seguimiento al mismo en el órgano colegiado de dirección, comunicar sus resultados al nivel superior y rendir cuenta a los trabajadores.

De las características generales:

El Sistema de Control Interno diseñado tendrá las características generales siguientes:

a) **Integrado.** Considera la totalidad de los procesos, actividades y operaciones con un enfoque sistémico y participativo de todos los trabajadores.

b) **Flexible.** Responde a sus características y condiciones propias, permitiendo su adecuación, armonización y actualización periódica. En entidades que cuenten con reducido personal, establecimientos y unidades de base, debe ser sencillo, previendo que la máxima autoridad o alguien designado por él, se responsabilice con la revisión y supervisión de las operaciones.

c) **Razonable.** Diseñado para lograr los objetivos del Sistema de Control Interno con seguridad razonable y satisfacer, con la calidad requerida, sus necesidades. Esta Resolución se implementará en las entidades mediante un cronograma escalonado que deberán ir implementando estas nuevas definiciones del control y en la medida que avance este proceso irá contribuyendo a que el control del uso eficiente de los recursos se integre eficientemente al mecanismo de gestión.

Novedades de esta normativa

Unifica y actualiza los documentos normativos rectores relacionados con el control interno y la prevención, alcanzando integralidad en el contenido, facilitando el trabajo de directivos y controladores, se actualiza la definición de control interno, logrando que sea más amplia y completa, retoma los principios de Control Interno fijación de

responsabilidad, cargo y descargo, los cuales no habían sido mencionados en la anterior normativa.

1.3 Estructura y organización del Sistema de Control Interno.

Con la concepción de sistema integrado que el informe COSO brinda, al igual que la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República, identifican cinco componentes de control interno interrelacionados entre sí, y que intervienen en todos los aspectos de una organización. Si alguno de los elementos es más fuerte puede compensar las deficiencias que existan en otras áreas.

La resolución 297 de 2003 del Ministerio de Finanzas y Precios, contaba con cinco elementos de control interno:

- El ambiente de control.
- La evaluación de riesgo.
- Las actividades de control.
- Información y Comunicación.
- Supervisión y monitoreo.

Hoy se trabaja con los mismos cinco elementos de control interno, teniendo una variante, en el segundo elemento cambia el nombre, Gestión y Prevención de Riesgos.

A continuación se detallan los cinco elementos de control interno según la resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República con los cambios en las normas por componente:

AMBIENTE DE CONTROL

El componente Ambiente de Control sienta las pautas para el funcionamiento legal y armónico de los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades, para el desarrollo de las acciones, reflejando la actitud asumida por la máxima dirección y el

resto del colectivo en relación con la importancia del Sistema de Control Interno por lo que puede considerarse como la base de los demás componentes.

Conforma el conjunto de buenas prácticas y documentos referidos a la constitución de la organización, al marco legal de las operaciones aprobadas, a la creación de sus órganos de dirección y consultivos, a los procesos, sistemas, políticas, disposiciones legales y procedimientos; lo que tiene que ser del dominio de todos los implicados y estar a su alcance. Se estructura en las siguientes normas:

- Planeación Estratégica, Planes de trabajo, anual, mensual e individual.
- Integridad y valores éticos.
- Idoneidad demostrada.
- Estructura organizativa y asignación de autoridad y responsabilidad.
- Políticas y prácticas en la gestión de recursos humanos.

Planeación, planes de trabajo anual, mensual e individual: la máxima autoridad de los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades debe integrar a su Sistema de Control Interno, el proceso de planificación, los objetivos y planes de trabajo, para relacionarlo con los procesos, actividades y operaciones en el interés de asegurar el cumplimiento de su misión y de las disposiciones legales que le competen.

integridad y valores éticos: el Sistema de Control Interno se sustenta en la observancia de valores éticos por parte de los directivos superiores, directivos, ejecutivos, funcionarios y trabajadores de los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades, cuya dirección desempeña un papel principal al contribuir con su ejemplo personal a elevar el compromiso ético y sentido de pertenencia de todos sus integrantes, los que deben conocer y cumplir el Código de Ética de los Cuadros del Estado Cubano, el Reglamento Orgánico, el Manual de Procedimiento, el Convenio Colectivo de Trabajo, el Código de Conducta Específico si lo hubiere y su Reglamento Disciplinario Interno, según corresponda.

Idoneidad demostrada: la idoneidad demostrada del personal es un elemento esencial a tener en cuenta para garantizar la efectividad del Sistema de Control Interno, lo cual facilita el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas a cada cargo.

Políticas y prácticas en la gestión de recursos humanos: los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades establecen y cumplen las políticas y prácticas en la gestión de recursos humanos, para ello diseñan los procedimientos donde se relacionan las acciones a desarrollar en cumplimiento de las disposiciones legales establecidas a tal efecto; prestan especial atención a la formación de valores; al desarrollo en función de incrementar sus capacidades; así como deben mantener por parte de los jefes inmediatos un control sistemático y evaluación del cumplimiento de lo establecido en los planes de sus subordinados.

Estructura organizativa y asignación de autoridad y responsabilidad: los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades elaboran su estructura organizativa, para el cumplimiento de su misión y objetivos, la que se grafica mediante un organigrama, se formaliza con las disposiciones legales y procedimientos que se diseñan, donde se establecen las atribuciones y obligaciones de los cargos, que constituyen el marco formal de autoridad y responsabilidad, así como las diferentes relaciones jerárquicas y funcionales en correspondencia con los procesos, actividades y operaciones que se desarrollan.

GESTIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

El componente Gestión y Prevención de Riesgos establece las bases para la identificación y análisis de los riesgos que enfrentan los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades para alcanzar sus objetivos. Una vez clasificados los riesgos en internos y externos, por procesos, actividades y operaciones, y evaluadas las principales vulnerabilidades, se determinan los objetivos de control y se conforma el Plan de Prevención de Riesgos para definir el modo en que habrán de gestionarse.

Existen riesgos que están regulados por disposiciones legales de los organismos rectores, los que se gestionan según los modelos de administración previstos. El componente se estructura en las siguientes normas:

- Identificación del riesgo y detección del cambio
- Determinación de los objetivos de control
- Prevención de riesgos

Identificación de riesgos y detección del cambio: en la identificación de los riesgos, se tipifican todos los que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos. La identificación de riesgos se nutre de la experiencia derivada de hechos ocurridos, así como de los que puedan preverse en el futuro y se determinan para cada proceso, actividad y operación a desarrollar.

Los factores externos incluyen los económico - financieros, medioambientales, políticos, sociales y tecnológicos y los internos incluyen la estructura organizativa, composición de los recursos humanos, procesos productivos o de servicios y de tecnología, entre otros.

La identificación de riesgos se realiza de forma permanente, en el contexto externo pueden presentarse modificaciones en las disposiciones legales que conduzcan a cambios en la estrategia y procedimientos, alteraciones en el escenario económico financiero que impacten en el presupuesto y de ahí en sus planes y programas, y desarrollos tecnológicos que en caso de no adoptarse provocarían obsolescencia técnica, entre otros; en el contexto interno, variaciones de los niveles de producción o servicios, modificaciones de carácter organizativo y de estructura u otros.

Una vez identificados los riesgos se procede a su análisis, aplicando para ello el principio de importancia relativa, determinando la probabilidad de ocurrencia y en los casos que sea posible, cuantificar una valoración estimada de la afectación o pérdida de cualquier índole que pudiera ocasionarse.

Determinación de los objetivos de control: los objetivos de control son el resultado o propósito que se desea alcanzar con la aplicación de procedimientos de control, los que deben verificar los riesgos identificados y estar en función de la política y estrategia de la organización.

Luego de identificar, evaluar y cuantificar, siempre que sea posible, los riesgos por procesos, actividades y operaciones, la máxima dirección y demás directivos de las áreas, con la participación de los trabajadores, realizan un diagnóstico y determinan los objetivos de control, dejando evidencia documental del proceso.

Prevención de riesgos: esta norma constituye un conjunto de acciones o procedimientos de carácter ético - moral, técnico - organizativos y de control, dirigidas de modo consciente a eliminar o reducir al mínimo posible las causas y condiciones que propician los riesgos internos y externos, así como los hechos de indisciplinas e ilegalidades, que continuados y en un clima de impunidad, provocan manifestaciones de corrupción administrativa o la ocurrencia de presuntos hechos delictivos.

El Plan de Prevención de Riesgos constituye un instrumento de trabajo de la dirección para dar seguimiento sistemático a los objetivos de control determinados, se actualiza y analiza periódicamente con la activa participación de los trabajadores y ante la presencia de hechos que así lo requieran. Es necesario que los resultados de los análisis de causas y condiciones efectuados, sobre los hechos que se presenten y las valoraciones realizadas en cuanto a la efectividad del Plan de Prevención de Riesgos, sean divulgados, en el interés de transmitir la experiencia, y el alerta que de ello se pueda derivar, a todo el sistema.

ACTIVIDADES DE CONTROL

El componente Actividades de Control establece las políticas, disposiciones legales y procedimientos de control necesarios para gestionar y verificar la calidad de la gestión, su seguridad razonable con los requerimientos institucionales, para el cumplimiento de los objetivos y misión de los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades.

Las actividades de control son aplicables a las operaciones de todo tipo, las que tributan a la fiabilidad de la información financiera y al cumplimiento de las disposiciones legales correspondientes al marco de desarrollo de la actividad, así como a la comprobación de las transacciones u operaciones económicas que le dan cobertura a los objetivos y metas en cuanto a su exactitud, autorización y registro contable conforme a las normas cubanas establecidas al efecto, con un enfoque de mejoramiento continuo. Se estructura en las siguientes normas:

- Coordinación entre áreas, separación de tareas y responsabilidades niveles de autorización
- Documentación, registro oportuno y adecuado de las transacciones y hechos
- Acceso restringido a los recursos, activos y registros
- Rotación del personal en las tareas claves
- Control de la tecnología de información y las comunicaciones
- Indicadores de rendimiento y de desempeño

Coordinación entre áreas, separación de tareas, responsabilidades y niveles de autorización: el Sistema de Control Interno para que sea efectivo requiere de una adecuada interrelación y coordinación de trabajo entre las áreas que ejecutan los procesos, actividades y operaciones; cada operación necesita de la autorización de la autoridad facultada y debe quedar específicamente definida, documentada, asignada y comunicada al responsable de su ejecución.

Documentación, registro oportuno y adecuado de las transacciones y hechos: todas las transacciones, operaciones y hechos económicos que se realicen, deben tener soporte documental, ser fiables y garantizar la transabilidad; también debe garantizarse la salvaguarda de las actas de los órganos colegiados de dirección y de las asambleas con los trabajadores para el análisis de la eficiencia. Los documentos podrán estar en formato impreso o digital, según se determine por la entidad, salvo lo que expresamente se regule por los órganos y organismos rectores.

Acceso restringido a los recursos, activos y registros: el acceso a los recursos, activos, registros y comprobantes, debe ser protegido, otorgándosele permisos sólo a las

personas autorizadas, quienes están obligadas a firmar actas con las cuales se responsabilizan de su utilización y custodia.

Los activos están debidamente registrados y se cotejan las existencias físicas con los registros contables para verificar su coincidencia y prevenir riesgos de sustracción, despilfarro, uso indebido u otras irregularidades.

Rotación del personal en las tareas claves: la rotación del personal, siempre que sea posible y acordado por el órgano colegiado de dirección, puede ayudar a evitar la comisión de irregularidades, permitir mayor eficiencia y eficacia de las operaciones e impedir que un trabajador sea responsable de aspectos claves inherentes a sus funciones por un excesivo período de tiempo en la función o cargo, los trabajadores a cargo de dichas tareas se emplean periódicamente en otras funciones. En el caso de aquellas unidades organizativas que por contar con pocos trabajadores, se dificulte el cumplimiento de esta norma, es necesario aumentar la periodicidad de las acciones de supervisión y control.

Control de las tecnologías de la información y las comunicaciones: los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades que cuenten con tecnologías de la información y las comunicaciones, integran y concilian el Plan de Seguridad Informática con su Sistema de Control Interno, en el que se definen las actividades de control apropiadas a partir de la importancia de los bienes e información a proteger, en correspondencia con la legislación vigente, considerando los riesgos a que están sometidos; los permisos de acceso a los diferentes niveles de información automatizada, que deben quedar registrados mediante el documento que corresponda, debidamente firmado.

Indicadores de rendimiento y de desempeño: los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades establecen sus indicadores de rendimiento y de desempeño de tipo cualitativo y cuantitativo de acuerdo con sus características, tamaño, proceso productivo de bienes y servicios, recursos, nivel de competencia y demás elementos que lo distinguen, con el fin de evaluar el cumplimiento de los objetivos fijados. Con la

información obtenida se adoptan las acciones que correspondan para mejorar el rendimiento y el desempeño.

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

El componente Información y Comunicación precisa que los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades deben disponer de información oportuna, fiable y definir su sistema de información adecuado a sus características; que genera datos, documentos y reportes que sustentan los resultados de las actividades operativas, financieras y relacionadas con el cumplimiento de los objetivos, metas y estrategias, con mecanismos de retroalimentación y la rendición transparente de cuentas, la información debe protegerse y conservarse según las disposiciones legales vigentes. Se estructura en las siguientes normas:

- Sistema de información, flujo y canales de comunicación
- Contenido, calidad y responsabilidad
- Rendición de Cuentas.

Sistema de información, flujo y canales de comunicación: el sistema de información se diseña en concordancia con las características, necesidades y naturalezas de los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades, así como de acuerdo con los requerimientos establecidos para la información oficial contable y estadística que corresponda; es flexible al cambio, puede estar total o parcialmente automatizado, provee información para la toma de decisiones, cuenta con mecanismos de retroalimentación y de seguridad para la entrada, procesamiento, almacenamiento y salida de la información, facilitando y garantizando su transparencia.

El flujo informativo circula en todos los sentidos y niveles de la organización: ascendente, descendente, transversal y horizontal, su diseño debe contribuir a ofrecer información oportuna, clara y veraz para la toma de decisiones.

Con el objetivo de generalizar las medidas que por su importancia o significación lo requieran, a partir de la investigación, estudio y análisis realizado acerca de los

principales problemas, la máxima dirección decide las acciones de divulgación a desarrollar.

Contenido, calidad y responsabilidad: la información contribuye al cumplimiento de las responsabilidades individuales y a la coordinación del conjunto de actividades que desarrollan los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades para el logro de sus objetivos, debe transmitir la situación existente en un determinado momento, de forma confiable, oportuna, suficiente, pertinente y con la calidad requerida.

Rendición de cuentas: Los directivos superiores, directivos, ejecutivos y funcionarios, tienen el deber legal y ético de responder e informar acerca de su gestión, administración, manejo y rendimiento de fondos, bienes o recursos públicos asignados y los resultados en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido, así como otros aspectos de interés que resulten necesarios, ante sus órganos superiores, consejo de dirección y colectivo de trabajadores.

El sistema de rendición de cuentas diseñado por los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades debe incluir todos los elementos que permitan conocer el destino de los recursos y les garanticen el mejor uso posible de estos para satisfacer las necesidades públicas. Con la rendición de cuentas debe lograrse que toda persona asuma con plena responsabilidad sus actos, informando no sólo de los objetivos a que se destinaron los recursos que le fueron confiados, sino también de la forma y resultado de su aplicación, sin olvidar la importancia del componente ético en su actuación y conducta.

SUPERVISIÓN Y MONITOREO

El componente Supervisión y Monitoreo está dirigido a la detección de errores e irregularidades que no fueron detectados con las actividades de control, permitiendo realizar las correcciones y modificaciones necesarias. Esta se realiza mediante dos modalidades de supervisión: actividades continuas que son aquellas que incorporadas a las actividades normales generan respuestas dinámicas, entre ellas el seguimiento sistemático realizado por las diferentes estructuras de dirección y evaluaciones

puntuales que son ejecutadas por los responsables de las áreas, por auditorías internas y externas. Se estructura en las siguientes normas:

- Evaluación y determinación de la eficacia del Sistema de Control Interno
- Comité de Prevención y control

Evaluación y determinación de la eficacia del Sistema de Control Interno: el Sistema de Control Interno es objeto de evaluación para conocer la eficacia de su funcionamiento y permitir su retroalimentación y mejora continua; la evaluación comprende un conjunto de actividades de control incorporadas a los procesos, actividades y operaciones que se llevan a cabo mediante el seguimiento de sus resultados.

Cuando se detecte alguna deficiencia en el funcionamiento del Sistema de Control Interno, los jefes de los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades emprenden oportunamente las acciones preventivas y correctivas pertinentes para su fortalecimiento, de conformidad con los objetivos y recursos disponibles. También verifican de manera sistemática, los avances y logros en la implementación de las acciones adoptadas.

Comité de Prevención y Control Interno: los órganos, organismos, organizaciones y demás entidades, constituyen mediante disposición legal su Comité de Prevención y Control, que preside la máxima autoridad, la que designa para su integración a otros directivos, ejecutivos, asesores jurídicos y el auditor interno según la estructura que corresponda; así como a otros funcionarios que tienen a su cargo las funciones o actividades de cuadros, atención a la población, inspección, seguridad y protección, entre otros que se determinen; además de trabajadores que gocen de respeto en el colectivo por sus conocimientos y experiencia.

El Comité de Prevención y Control es un órgano asesor que está vinculado directamente al órgano colegiado de dirección, con el objetivo de velar por el adecuado funcionamiento del Sistema de Control Interno y su mejoramiento continuo. Su composición, la permanencia en este y la periodicidad de las reuniones, son definidas por la máxima autoridad que corresponda, en estas es necesario contar con la

presencia de dirigentes sindicales, según proceda, debe quedar evidencia documental del cronograma de reuniones, así como de los temas tratados, acuerdos adoptados y su seguimiento en las sesiones de trabajo.

CAPÍTULO 2. . EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CONTROL INTERNO EN LA UNIDAD PRESUPUESTADA DE SALUD PÚBLICA EN TRINIDAD

En el presente capítulo se da cumplimiento al segundo objetivo específico, encaminado a la caracterización de la Unidad Presupuestada de Salud Pública en el municipio de Trinidad, y el del estado que presenta el proceso de implementación del Control interno según Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República.

Se fundamenta la metodología que se desarrollará en la evaluación de la implementación del sistema de control interno, asumiendo los fundamentos epistemológicos y los criterios metodológicos expuestos en la Resoluciones Vigentes.

Para el logro de los objetivos de estas tareas se utilizan métodos teóricos y empíricos, así como técnicas e instrumentos que permitieron un diagnóstico pormenorizado, que refleja las insuficiencias que justifican la problemática, sobre la cual se elabora la metodología construida.

2.1. Caracterización de la Unidad Presupuestada de Salud Pública, Trinidad.

Nacida el 30 de enero de 1977, por acuerdo No.7 de la Asamblea Municipal del Poder Popular en Trinidad. Se subordina a este órgano local y a la Dirección Provincial de Salud Pública en Sancti Spíritus.

El 1 de Abril de 2004 se crea la Unidad Presupuestad de Salud Pública en Trinidad según Resolución No. 171 de 2004 dictada por el Ministerio de Economía, donde adquiere carácter jurídico y se establece su objeto social:

- Brindar servicios de salud a los ciudadanos cubanos en las especiales y modalidades que caracterizan a la unidad. Efectuar el control higiénico epidemiológico del medio intrahospitalario.
- Realizar actividades de investigación en las actividades que le son afines y actividades de educación para la salud para la educación.

- Brindar atención integral de promoción, prevención y diagnóstico, tratamiento y rehabilitación para la salud a la población.
- Realizar la transportación en ambulancia de pacientes al sistema nacional de salud.
- Prestar servicio de alojamiento no turístico y gastronómicos asociados a este; a estudiantes, técnicos y profesionales de la salud.
- Prestar servicios estomatológicos a ciudadanos cubanos.
- Brindar servicios de comedor y cafetería a estudiantes cubanos y trabajadores en MN.
- Realizar actividades docentes fundamentalmente de perfeccionamiento de técnicos y especialistas cubanos y extranjeros de pregrados y postgrados. En el caso de extranjero el cobro es en MLC
- Realizar la formación de personas técnicas y de enfermería para el sistema nacional de la salud.
- Realizar trabajos de investigación y desarrollo de las disciplinas docentes de las actividades que imparte.
- Acometer la formación y superación de los técnicos y dirigente del sistema nacional de salud a través de la educación de cursos de postgrados.
- Brindar servicios de prótesis estomatológica a personas naturales cubanas en MN.
- Editar literatura especializada en cualquiera de sus soportes a sí como efectuar la producción y ventas minoristas de materiales didácticos y medios técnicos de enseñanza y ofrecer servicios de asesorías, capacitación y formación de técnicos en especialidades vinculada al sector de la salud a nacionales de forma gratuita y extranjeros en MLC.

Valores Históricos

El amor y la fidelidad a la Patria, la honradez, la responsabilidad, la profesionalidad y la incondicionalidad ante la Revolución, son valores que han caracterizado a la masa de trabajadores de Salud Pública en Trinidad. Los nuevos tiempos exigen el perfeccionamiento de estos valores.

El compromiso histórico, moral, patriótico y revolucionario ha de ser: cumplir el sagrado deber de garantizar la salud pública ofreciendo un servicio eficiente, eficaz y con calidad, esforzándose por ser cada día mejores.

Misión de la Unidad Presupuestada de Salud Pública

Alcanzar con eficacia y eficiencia la atención integral a la salud del individuo, la familia y la comunidad con acciones de promoción, prevención, curación y rehabilitación, priorizando la formación y preparación científico técnico de los recursos humanos permitiendo alcanzar la satisfacción de la población.

Objetivos Estratégicos para el año 2012.

Para el año 2012 la Unidad Presupuestada de Salud Pública continuará desarrollando su trabajo y dará atención priorizada a un grupo de objetivos que permitirá resultados superiores a los alcanzados, los que se relacionan a continuación:

OBJETIVO No. 1: Incrementar el estado de salud de la población y su satisfacción con los servicios.

Criterios de medidas:

1,1 Lograr la dispensarización de la población, cumpliendo los controles establecidos para cada grupo dispensarial. **(L- 154)**

1,2 Implementar en todas las provincias y municipios las estrategias de promoción y educación para la salud. **(L-159).**

1,3 Lograr una tasa de mortalidad infantil inferior a 4,5 x 1000 nacidos vivos, una tasa de mortalidad del menor de 5 años inferior a 6 x 10 000 nacidos vivos y tasa de mortalidad materna directa inferior a 26 x 100 000 nacidos vivos. **(L-154)**

1,4 Garantizar la cobertura de atención estomatológica superior al 85% de la población menor de 19 años. **(L-154)**

1,5 Cumplir el plan de intervenciones quirúrgicas y lograr niveles adecuados de funcionamiento de los salones de operaciones. **(L-154)**

1,6 Lograr una óptima utilización de la cama hospitalaria evaluado a través de los indicadores de aprovechamiento del recurso cama. **(L-42 y L-154)**

1,7 Disminuir los indicadores de letalidad hospitalaria en enfermedades trazadoras: infarto agudo del miocardio, trauma severo, enfermedad cerebro vascular, diabetes, asma bronquial y en el paciente ventilado. **(L-154)**

1,8 Disminuir la mortalidad prematura en el adulto mayor en relación al año anterior. **(L-154)**

1,9 Cumplir los indicadores de utilización de la medicina natural y tradicional en las unidades asistenciales. **(L-158)**

1,10 Garantizar el funcionamiento y efectividad de los comités fármaco-terapéuticos en hospitales y policlínicos. **(L-157)**

1,11 Lograr que los cuadros cumplan los requisitos establecidos para ocupar cargos de dirección y sus evaluaciones estén en correspondencia con los resultados alcanzados en cada nivel de dirección. **(L- 08 y L- 11)**

1,12 Disminuir las quejas relacionadas con los servicios y garantizar que los planteamientos en las Asambleas del Poder Popular reciban respuesta en el tiempo establecido. **(L-154)**

1,13 Incrementar por categoría institucional el número de unidades con la condición de Colectivo Moral con respecto al año anterior **(L-154)**

1,14 Lograr que las Comisiones de Ética Médica funcionen y promuevan la ética y valores en las actitudes de los trabajadores de la salud. **(L-154)**

1,15 Asegurar los servicios médicos y las acciones higiénicas epidemiológicas, en situaciones relacionadas con la defensa, la seguridad nacional, contingencias y desastres. **(L-154)**

OBJETIVO No. 2: *Fortalecer las acciones de higiene, epidemiología y microbiología.*

Criterios de medidas:

2,1 Disminuir los índices de infestación por *Aedes aegypti*, consolidando las acciones de vigilancia y control en todos los territorios. **(L-154).**

2,2 Lograr que la inspección sanitaria estatal cumpla con efectividad los indicadores que miden la exigencia sanitaria. **(L-154, L-159 y L-168).**

2,3 Garantizar la capacidad resolutive de la red de laboratorios sanitarios y de microbiología en todo el país. **(L-154).**

2,4 Consolidar los sistemas de control y vigilancia en salud, como parte de la estrategia dirigida a enfrentar las enfermedades transmisibles, no transmisibles y otros daños a la salud. **(L-154).**

2,5 Hacer cumplir la estrategia de higiene, epidemiología y microbiología hospitalaria. **(L-154).**

2,6 Cumplir los indicadores de prevención, atención integral, vigilancia y evaluación de las infecciones de transmisión sexual y el VIH/sida. **(L-154 y L- 159).**

2,7 Garantizar que en todos los territorios, se cumpla las acciones planificadas en el plan de acción de la estrategia ambiental para el sector salud. **(L-154).**

2,8 Monitorear los eventos bajo vigilancia epidemiológica en el país y alertar con oportunidad al sistema de salud, ante un comportamiento inusual de una enfermedad o evento de salud. **(L-154).**

OBJETIVO NO.3 *Ejercer la regulación sanitaria*

Criterios de medidas:

3,1 Garantizar la implementación del marco regulador de la Medicina Natural y Tradicional. **(L-158)**

3,2 Consolidar el Sistema de Vigilancia de productos y servicios para la salud. **(L-154)**

3,3 Garantizar los registros sanitarios en el 100% de los nuevos productos alimenticios, cosméticos y juguetes de procedencia cubana o extranjera, que se comercializan en el país. **(L.157)**

OBJETIVO No. 4: *Consolidar las estrategias de formación, capacitación e investigación.*

Criterios de medidas:

4,1 Cumplir la estrategia de la preparación política ideológica, pedagógica y técnica de profesores y tutores, en todos los escenarios docentes. **(L-143 y L-145).**

4,2 Implementar los planes de estudios aprobados de la educación superior y de la enseñanza técnica y profesional, según los requerimientos del proceso docente. **(L-143 y L-156)**

4,3 Cumplir la estrategia integral establecida para la labor educativa, la formación de valores y el trabajo político ideológico así como la estrategia para la extensión universitaria y el trabajo comunitario en todos los escenarios docentes. **(L- 143 y L-150)**

4,4 Diseñar y cumplir los planes de preparación y superación de los cuadros y reservas en correspondencia con el perfil del cargo que ocupa o para el cual se prepara la reserva. **(L-153 y L-154)**

4,5 Perfeccionar e implementar los planes de capacitación dirigidos a las categorías de obreros, administrativos y técnicos formados y no formados en el sector. **(L- 153).**

4,6 Cumplir la generalización de resultados científicos en un 60% en todas las instancias del Sistema Nacional de Salud. **(L- 135)**

4,7 Lograr que los procesos de formación académica y superación profesional de postgrado estén en correspondencia con las necesidades del Sistema de Salud. **(L- 150 y L-154)**

4,8 Lograr que el 85% de los estudiantes y residentes de la Escuela Latinoamericana de Medicina se descentralicen a las Universidades de Ciencias Médicas fuera de la capital y comenzar los estudios autos financiados de pregrado y postgrado en La Habana. **(L- 110 y L-111)**

OBJETIVO No. 5: *Cumplir con las diferentes modalidades de la cooperación Internacional del Sistema de Salud Cubano.*

Criterios de medidas:

5,1 Garantizar la cobertura de las posiciones asistenciales y docentes de los programas que se ejecutan en la República Bolivariana de Venezuela. **(L-110)**

5,2 Realizar el relevo de los colaboradores según el plan del Programa Integral de Salud, Servicios Médicos Cubanos y la Operación Milagro, así como garantizar el cumplimiento de los compromisos y convenios firmados. **(L-110)**

5,3 Lograr el redimensionamiento de la Operación Milagro, con un ahorro de los gastos del programa **(L-81)**

5,4 Garantizar nuevos mercados para la exportación de servicios médicos **(L-81)**

OBJETIVO No. 6: *Incrementar la racionalidad y la eficiencia económica en el Sector.*

Criterios de medidas:

6,1 Cumplir el cronograma aprobado para la instrumentación de la Resolución No. 60 del 2011 de la Contraloría General de la República. **(L-173)**

6,2 Garantizar el control económico – financiero con una seguridad razonable aplicado en las unidades asistenciales, docentes e investigativas el sistema de costos del organismo. **(L-173)**

6,3 Incrementar el plan de ingresos financieros, sobre el real del año anterior, por concepto de comercialización de los servicios de salud a clientes en Cuba y en el exterior. **(L-73, L-76, L-78 y L-154)**

6,4 Alcanzar tasas de ahorro superior al año anterior, en portadores energéticos, aplicando el Programa por el Empleo Eficiente y Racional de los Recursos en el sistema. **(L-247, L-248, L-249 y L- 253)**

6,5 Alcanzar tasas de ahorro superior al año anterior, de un 5% en material gastable, aplicando el Programa por el Empleo Eficiente y Racional de los Recursos en el sistema. **(L-175)**

6,6 Completar la plantilla de cuadros administrativos y económicos así como sus reservas. **(L-172)**

6,7 Garantizar un coeficiente de disponibilidad técnica de los sistemas ingenieros **(L-154)**

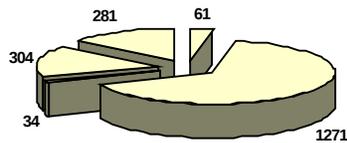
6,8 Mantener un coeficiente general de disponibilidad del equipamiento médico superior al 95%. **(L-154)**

6,9 Garantizar el coeficiente de disponibilidad técnica del transporte sanitario y del resto del transporte. **(L-155)**

6,10 Mantener la revisión permanente de la plantilla necesaria, a partir del 80% de trabajadores directos y el 20% de los indirectos. **(L-172)**

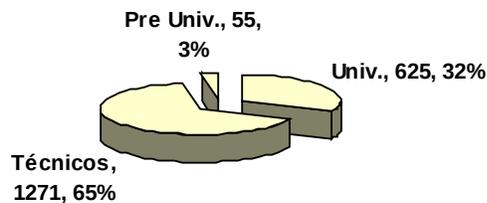
6,11 Disminuir las indisciplinas e ilegalidades en todas las instituciones del Sistema Nacional de Salud, con relación al año anterior **(L-159)**

La Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad se identifica por constar con una plantilla aprobada de 1951 trabajadores. La categoría ocupacional está distribuida de la siguiente forma: dirigentes 61, técnicos 1271, administrativos 34, operarios 304 y servicios 281, (ver esquema 1.1)



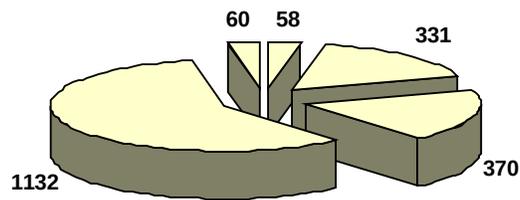
Esquema 1.1 Categoría Ocupacional

De los cuales 625 universitarios, 1271 técnicos y 55 preuniversitarios. (Ver esquema 1.2).



Esquema 1.2 Distribución por categoría ocupacional.

Por edades hasta 20 años 58, de 21 a 30 años 331, de 31 a 40 años 370, de 41 a 55 años 1132 y más de 55 años 60, (ver esquema 1.3)



Esquema 1.3 Distribución por edades.

La Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad, cuenta con una estructura organizativa conformada por 4 Policlínicas, 1 Clínica Estomatológica, 1 Hogar Materno, 1 Hogar de Ancianos, 1 Casa de Abuelos, 1 Casa de Alojamiento, 1 Taller de Electromedicina, 1 Base para el Sistema Integrado de Urgencias Médicas (SIUM), 1 Filiar de la Cruz Roja, subordinadas estas dos últimas a la Dirección Municipal. (Anexo No. 1).

La unidad cuenta con diversos proveedores externos (DIVEP Sancti Spíritus, Corporación CIMEX SA, UBEI Alimentaria Trinidad, UBPC Frank País, Empresa Provincial de Farmacia, Complejo de Servicios Técnicos, Empresa de Gases industriales, Empresa Consultoría Jurídica, entre otros). Con la colaboración de todos ellos se cumple el objeto social en esta Unidad.

2.2. Resultados del análisis del estado actual del Sistema de Control Interno en la Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad.

Para evaluar el grado de implementación de la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República, relacionada con las normas de control Interno, en la Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad, se aplicaron tres instrumentos relacionados con: una encuesta a trabajadores (anexo No. 2), para conocer el nivel de preparación y participación de los mismos en este proceso, una encuesta (anexo No.3) para valorar la gestión estratégica llevada a cabo por los directivos y funcionarios en la implementación del control interno y se aplicó una guía (anexo No. 4), para determinar

el estado de implementación del control interno según lo que establece la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República.

Para la realización del diagnóstico se encuestaron 976 trabajadores de las áreas seleccionadas, (945 trabajadores y 31 directivo) y se aplicó la guía a 13 áreas, de igual manera. Estos tres instrumentos se hicieron corresponder con entrevistas para profundizar y triangular la información obtenida y dar un mayor nivel de objetividad a los datos. Los resultados se argumentan a continuación.

2.2.1 Resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores y directivos.

La encuesta a trabajadores perseguía valorar el grado de preparación y participación de los mismos en el proceso de implementación y evaluación del Control interno según Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República en su área o puesto de trabajo. (Anexo No. 2).

Los aspectos comprobados revelaron en su mayoría resultados muy positivos según criterio de los encuestados. Respecto al nivel de preparación que tienen los trabajadores para desarrollar la implementación del Control Interno, 890 de los 945 encuestados, para un 84,1%, consideran que si tienen conocimiento acerca de los cambios que se van a dar con la Resolución 60 de la Contraloría General de la República, 55 encuestados que representan el 15,9%, consideran que no conocen los cambios y no están preparados para tales efectos.

En cuanto al segundo y tercer indicador, 891 encuestados, de 945 plantean que sí están motivados para enfrentar el proceso de cambio, y están dispuestos y comprometidos a participar en las transformaciones. El 15,9 %, representados por 54 encuestados, expresan en sus respuestas que no están motivados, aunque sí están comprometidos y dispuestos a ser participes del cambio, pero no tiene suficiente conocimiento acerca de como contribuir ante las tareas y acciones de control que les puedan ser asignadas.

Las entrevistas revelaron en la totalidad de los cuestionados que el nivel de motivación hacia la implementación de la Resolución 60 de la Contraloría General de la República es bajo, así como de conocimientos a la hora de identificar y evaluar los riesgos que puedan originarse en sus unidades y puestos de trabajo. Todos muestran que están comprometidos con las tareas que se le asignen.

El 100% de los encuestados plantean que sí tienen conocimientos acerca de los riesgos. Al realizar las entrevistas, estas revelan que el único conocimiento que poseen son los que están asociados con en el Plan de Prevención, ya que se analizan y se debaten en las asambleas sindicales.

En cuanto a la participación en el proceso de implementación de la Resolución 60 de la Contraloría General de la República, el 100% de los encuestados, 945 expresan afirmativamente este indicador. Sin embargo, al entrevistarse, 59 no saben la existencia del Cronograma de Implementación de esta Resolución.

Similar a este proceso se le aplicó una encuesta a 31 directivos para valorar la acción estratégica llevada a cabo en la implementación de la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República. (Anexo No. 3).

En este instrumento se tuvieron en cuenta cuatro indicadores, los cuales, según las encuestas, arrojaron resultados positivos, a favor del proceso que se evalúa, para confirmar la veracidad de las respuestas expresadas por los encuestados se procedió a realizar algunas entrevistas, dejando ver algunas contradicciones.

En el análisis del primer indicador el 100% de los directivos encuestados expresan que sí existen controles sobre las estructuras internas (Comité de Control y Prevención) en la entidad para el control y evaluación del Sistema de Control Interno.

En las entrevistas no se constataron resultados similares a los obtenidos en las encuestas, por lo que fue preciso aplicar una guía para evaluar el grado de implementación de la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República. (Anexo No. 4).

El resto de los indicadores evaluados en las encuestas son asumidos positivamente por el 100% de los encuestados, solo 2 dirigentes, que representan el 0,62%, plantean que no todos los trabajadores participan de manera integrada a la implementación de dicha Resolución, debido a que se les imposibilita por las funciones que realizan. (Guardias médicas, cirugías, entre otros).

En el indicador relacionado con la existencia de instrumentos de control de riesgo, 1 dirigente, que representa el 0,31%, plantea que no existe, o que al menos sea de su conocimiento.

2.3. Procedimiento a seguir para la evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno.

Los objetivos planificados para la evaluación del sistema de Control Interno en la Unidad presupuestada de salud pública son:

1. Verificación de la efectividad del Sistema de Control Interno a partir del cumplimiento de los objetivos que establece la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República.
2. Verificación de la resolutivez de las medidas contenidas en el plan de prevención.
3. Evaluación del cumplimiento del cronograma de implementación de la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República.

2.4 Resultados de las evaluaciones de los componentes de la Resolución 60 de 2011.

2.4.1 Resultados de la evaluación del Componente Ambiente de Control.

Planeación.

- La Unidad presupuestada cuenta con los planes de trabajo, individuales y generales de los directivos de todos los niveles.
- Se revisó el Orden Jerárquico de las estructuras organizativas de salud para evitar duplicidad de tareas, teniendo cada unidad su estructura según se establece.

- Se revisó las áreas de resultado clave y los objetivos de trabajo y no tienen el levantamiento de riesgos por cada unidad.

Integridad y valores éticos.

- Se analizó y se firmó el código de ética de los cuadros del Estado cubano en la entidad.
- Se revisó la actualización del reglamento disciplinario interno por cada unidad y el orgánico.
- Se revisó la actualización del convenio colectivo de trabajo en la Dirección Municipal de Salud pública conjuntamente con el secretario del sindicato que atiende esta esfera.

Idoneidad demostrada

- Tienen confeccionados los planes de capacitación y desarrollo de los trabajadores, a partir de la determinación de las necesidades y los resultados de las evaluaciones de desempeño por cada unidad.
- Se tuvo evidencia del desarrollo de las actividades de capacitación en las deferentes áreas y evaluación del desempeño de los trabajadores por cada unidad.

Estructura organizativa y asignación de autoridad y responsabilidad

- Se revisaron los manuales de organización que plasman la estructura organizativa de tal forma que no se respetaron los principios y normas del control interno de la institución y que se cumpla la separación de funciones.
- Mantienen actualizados los procedimientos donde se relacionan las acciones a desarrollar en la gestión de RR. HH en cumplimiento de las disposiciones legales.

Políticas y prácticas del personal.

- Se verificó el procedimiento documental para la selección de los trabajadores.

- Se verificó el procedimiento para la evaluación del desempeño en cada unidad de Salud.
- Se revisó el reglamento donde se define los trabajadores y áreas que abarca el sistema de estimulación material que se utiliza y el procedimiento para su aplicación, elaborado y aprobado por el nivel correspondiente este aspecto está implantado en los cuatro policlínicos y el Centro Municipal de Higiene y Epidemiología.
- Tiene creado un programa de acogida a los nuevos trabajadores, que garantiza su ubicación laboral y desarrollo.
- Se tiene actualizado por cada unidad el Plan contra incendios.
- Se verificó que está actualizada la plantilla de cargo y ocupaciones (P-2) y el modelo normalización de la plantilla (P-4) por cada unidad.
- El registro militar se encuentra actualizado por cada área que este contiene.
- Se encuentra perfeccionado el plan de ahorro de portadores energéticos con las características de las unidades de salud.
- Tienen establecido un control de la información recibida y emitida por la compañera que está encargada de esta función.

2.4.2 Resultados de la evaluación del Componente Gestión de Riesgo y prevención.

Identificación de los Riesgos Internos y externos.

- No tienen identificados los Riesgos Internos y externos en un 75% de todas las unidades subordinadas a la Dirección Municipal de Salud, ni presentan ninguna herramienta para su control.
- No tienen determinado la probabilidad de ocurrencia de los Riesgos, ni cuantifican una valoración estimada de la afectación que pudieran ocasionar estos en un 75% de las unidades subordinadas a la Dirección Municipal.

Determinación de los objetivos de control.

- El 75 % de las unidades no tienen elaborados un diagnóstico de vulnerabilidad de los riesgos ni determinan los objetivos de control dejando evidencia documental del proceso.

Prevención de Riesgo.

- Tienen conformado un Plan de Prevención en la Dirección Municipal de Salud, no así en el resto de las unidades, no siendo este, una herramienta de control de Riesgo factible en la Dirección Municipal.

2.4.3 Resultados de la evaluación del Componente Actividades de Control.

Coordinación entre áreas, separaciones de tareas y niveles definidos de autorización.

- No está conformado y evaluado por unidades el levantamiento de las relaciones de familiaridad e identificación de las relaciones que afectan la contrapartida.
- No tienen actualizadas las actas de fijación de responsabilidad por áreas en el 100% de las unidades.
- No poseen mecanismos de consultas entre las áreas que viabilicen el conocimiento, teniendo en cuenta la coordinación entre las distintas áreas de responsabilidad en cada unidad de salud.

Documentación y Registro oportuno y adecuado de las transacciones y hechos.

- Logran el registro y clasificación oportuna de las transacciones y hechos atendiendo a la relevancia y utilidad que permite la razonabilidad de los saldos en los Estados Financieros.
- Garantizan la salvaguarda de las actas de los órganos colegiados de dirección y de las asambleas de los trabajadores para el análisis de la eficiencia.
- Mantienen desactualizado el expediente de acciones de control.
- Tienen actualizados los contratos económicos con los proveedores.
- Tienen confeccionado y actualizado el documento con la relación de las firmas autorizadas para las diferentes operaciones de la entidad.

- No existe evidencia documental de la aprobación del director municipal de los usuarios con acceso a los sistemas contables.
- Emiten el balance de comprobación, balance general y estados de resultados utilizando el sistema contable Versat Sarasola operado en el Centro de Gestión Contable del Municipio al cierre de cada mes.

Acceso restringido a los recursos, activos y registros.

- Elaboran y mantienen actualizados las actas de responsabilidad material, la custodia de los distintos activos en todas las unidades
- No tienen definidos los permisos para a los accesos restringidos a los recursos, activos y registros en todas las unidades.
- Se comprobó que realizan conteos físicos, periódicos de los activos y su cuadro con los registros contables por unidad.

Rotación del personal en las tareas claves.

- Tienen establecido un plan de rotación en el desempeño de las tareas claves del personal involucrado en los casos que proceda en todas las unidades de la entidad en general, aunque no hay evidencia de que esto se cumpla.

Control de la tecnología de la información.

- Existe evidencia documental de las revisiones y actualizaciones al sistema de seguridad informática incluyendo el plan que existe en cada unidad.

Indicadores de rendimiento y desempeño.

- Tienen establecidas las condiciones de rendimiento y desempeño de tipo cualitativo y cuantitativo por cada unidad de acuerdo con sus características, evaluando el cumplimiento de los objetivos fijados con la información obtenida, adoptando las acciones que correspondan para mejorar el rendimiento y el desempeño.

2.4.4 Resultados de la evaluación del Componente Información y Comunicación.

Sistema de información, flujo y canales de comunicación.

- Tienen diseñado un sistema de información de acuerdo con las características de la Dirección Municipal.
- Se revisó y no tienen actualizado el flujo informativo de cada dirección.
- Realizan un análisis periódico y sistemático sobre:
 - ✓ La existencia de los canales de comunicación y su efectividad.
 - ✓ Como mejorar los resultados de las comunicaciones interpersonales entre los trabajadores y los directivos.
 - ✓ Deficiente comunicación entre las áreas.
 - ✓ Comunicación con los proveedores.

Contenido, calidad y responsabilidad.

- Se garantiza el contenido, calidad y responsabilidad de la información además incluyen un procedimiento que indica el emisor y receptor de cada dato significativo, así como la responsabilidad por su actuación y comunicación a quien lo utilice.

Rendición de cuentas.

- Tienen confeccionado un sistema de rendición de cuenta de los directivos donde se incluyen todos los elementos que permiten conocer el destino de los recursos y les garanticen el mejor uso posible de estos para satisfacer las necesidades públicas, existe evidencia en las actas de la sección sindical de la rendición de cuenta de los directivos de su gestión administrativa, se revisó:
 - ✓ Actas de reuniones del Sindicato.
 - ✓ Actas del Consejo de Dirección (con plan de temas).

- ✓ Actas de reuniones de Comisión de Ajustes.
- ✓ Actas de reuniones de Comisión de Cuadros.
- ✓ Actas de reuniones del Comité de Experto.
- ✓ Actas de reuniones de Colegio de Compras.

2.4.5 Resultados de la evaluación del Componente Supervisión y Monitoreo.

Evaluación y determinación de la eficacia del Sistema de Control Interno.

- Se revisó las acciones a realizar por el Comité de Control para evaluar la eficacia del Sistema de Control Interno:
 - ✓ El comité de control está constituido pero no cumple objetivos.
 - ✓ No se verifican los Recursos Materiales periódicamente.
 - ✓ No comprueban la disciplina informática en cuanto a la entrega de datos a los departamentos estadística, contabilidad, Recursos humanos, entre otros.
 - ✓ Se aplicó la guía de autocontrol modificada por el Ministerio de Salud Pública por parte del personal del Departamento económico no se analizó los resultados en el Comité. (no existe evidencia de este análisis).
 - ✓ Existen acciones específicas del funcionamiento de Consultorios médicos, hospitales, policlínicos y otras unidades de salud.
 - ✓ No hay evidencias de la evaluación del Cumplimiento del Cronograma de implementación del control interno.

Comité de Prevención y Control.

- Existe y está actualizada el acta de constitución del Comité de Prevención y Control.
 - ✓ Existe el cronograma de reuniones.
 - ✓ No existe evidencia que este comité ejecuta acciones de supervisión y monitoreo al sistema de Control Interno.

En este capítulo se expuso el resultado de la evaluación del cronograma de ejecución diseñado para evaluar el grado de implementación del Sistema de Control Interno en la Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad, además se midió el grado de sensibilización de sus trabajadores y directivos respecto a este tema.

CONCLUSIONES

Sobre la base de la búsqueda teórica y la aplicación de los métodos e instrumentos de investigación se arriba a las siguientes conclusiones:

- Los fundamentos teóricos permitieron realizar un análisis del Control Interno desde sus inicios, pasando por las transformaciones que a través de los diferentes autores fue sufriendo en su concepción y su implementación como una necesidad para el enfrentamiento de la economía.
- No funciona el **Comité de Control y Prevención**, la unidad carece de esta importante herramienta que permite evaluar el grado de fiscalización al Control Interno.
- No existe un **ambiente de control** que permita el logro de una comunicación fluida entre la dirección y sus trabajadores.
- No se evidencian acciones para implementar los **componentes del control interno** (Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República), el cual se organiza sobre la base de las características de la Unidad.

RECOMENDACIONES

Con el propósito de que la Unidad Presupuestada de Salud Pública en Trinidad adopte políticas que contribuyan al perfeccionamiento de la implementación del sistema de control interno se recomienda:

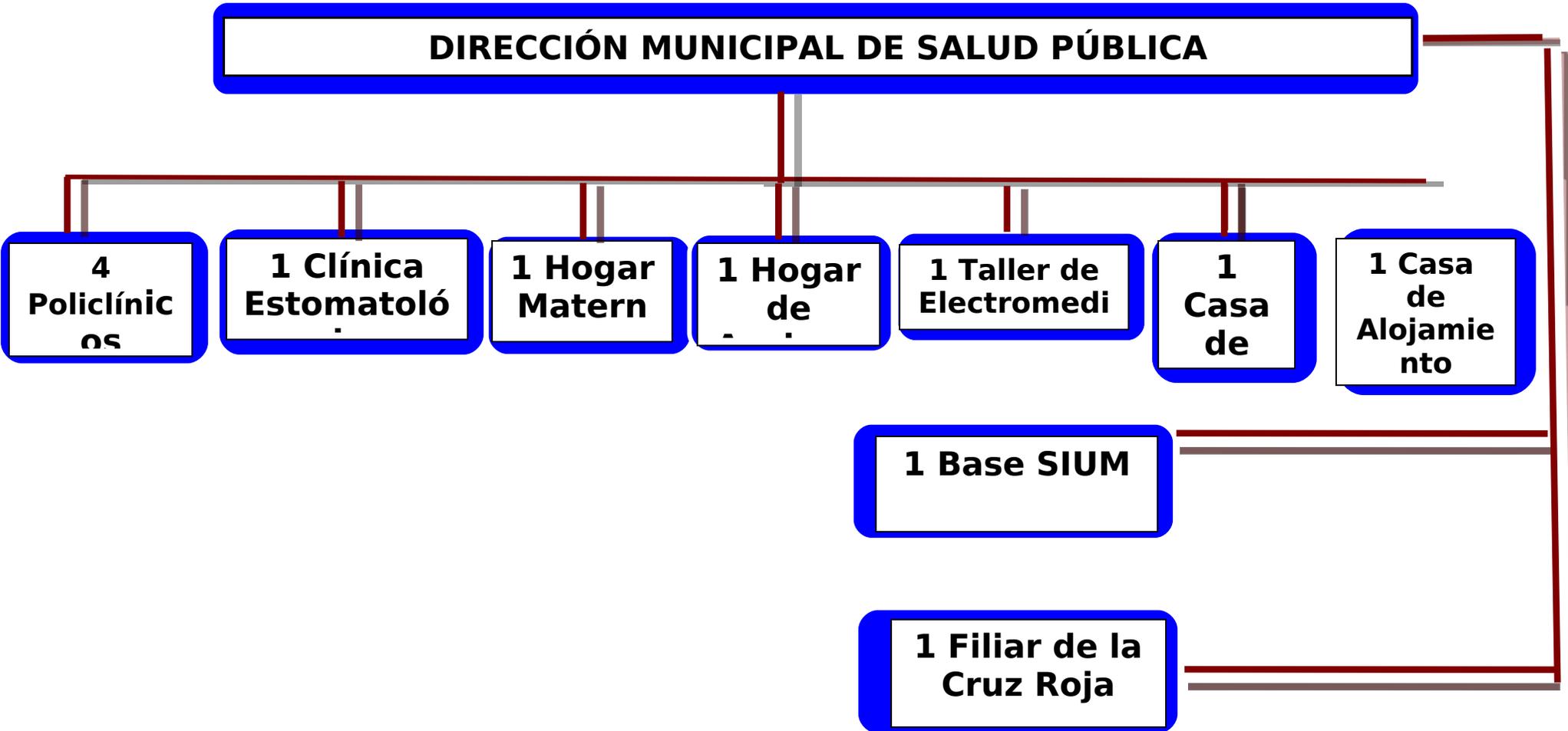
- Implementar el Comité de Control y Prevención, verificar su funcionamiento y su permanente desarrollo.
- Llevar a cabo la rotación de los puestos de trabajo dentro de las áreas, según plan establecido, dejando evidencia, como método de capacitación que permita una mayor integridad de las personas que tiene bajo su cargo.
- Implementar el componente de Gestión de Riesgo y Prevención, para así identificar los Riesgos Internos y externos, determinar los objetivos de control y la elaboración de un Plan de prevención para que sea usado como una herramienta de Control.
- Generalizar al resto de las unidades que conforman la Dirección Municipal de Salud Pública el continuo perfeccionamiento del Sistema de Control Interno dada la necesidad de su aplicación en las condiciones actuales de la economía.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Almela B. (1988). Control y auditoría interna de la empresa. Colegio de economistas de España.
- ✓ Anexo a la resolución No. 60 de 2011 de la Contraloría General de la República. Normas del control Interno.
- ✓ Cabañino C., L., y Col. (1983). Curso de auditoría contable. Tomo I. Madrid, ICE pp.30.
- ✓ Colectivo de autores. (2005). Material de consulta II, programa de preparación Económica para preparación económica para cuadros. CECOFIS.
- ✓ Collins L., Valin G. (1979) Audit et controle interne. Principes, objectifs e practiques. Dalloz, Paris. pp. 7.
- ✓ Contabilidad, Auditoría y Tributario., III Congreso Internacional de consultores de Cuba.
- ✓ Del Toro, J.C., y Col (2005). Material de Consulta II, programa de preparación económica para cuadros de control interno. Cuba.
- ✓ Durand B Enrique. (2004). El diseño de un modelo integrado de información sobre control interno. Universidad BUSINESS REVIEW. Revista: Actualidad económica cuarto trimestre.
- ✓ Dussaulx P. A (1972). El control o auditoría interna. Madrid. Guadiana. España. Pp.55
- ✓ El control interno. Modelos CASALS. (2007).
- ✓ Gómez Giovanni E. (2006). Control interno: una responsabilidad de todos los integrantes de la organización empresarial.
- ✓ Gómez Giovanni E. (2007). Introducción de la evaluación del sistema de control interno.
- ✓ Guía de control interno actualizada, para la verificación de la implementación de la Resolución 60 (2011).
- ✓ Herramientas del contador, colectivo de autores de CECOFIS, del MFP, (2005)
- ✓ <http://www.controlinterno.udea.edu.co/ciup/nuevo.sci.htm>. [5].
- ✓ <http://www.gestiopolis.com/canales/financiera/articulos/gestion.htm>.

- ✓ IAC declaración sobre los procedimientos de auditoría (1972) el estudio y evaluación del control interno hecho por el auditor. (Nueva York: AICPA).
- ✓ Instituto americano de contadores, (1936). Exámenes de los estados financieros por contadores públicos independientes (nueva York: AIA)
- ✓ Kell W., Boynton W., Ziegler R. (1995) auditoria moderna. Segunda edición. México. pp. 134
- ✓ Ladino Enrique. (2006). Control interno. Informe COSO.
- ✓ Ministerio de Finanzas y Precios (1996), seminario sobre auditoría interna. La Habana Cuba.
- ✓ Modelo estándar de control interno y sistema de control de la calidad. (2005) Universidad de Santa Fe de Bogotá. Colombia.
- ✓ Normas Técnica de Auditoría sobre el concepto e importancia del BOICAC. No. 38, junio 1999.
- ✓ Viña E., Rafael E., (2007). Modelo para la evaluación integral del sistema de control interno. V Encuentro Internacional de Contabilidad, Auditoría y Finanzas. C. Habana, Cuba.
- ✓ [WWW/control-interno.shtml](#)
- ✓ www.gestiopolis.com/auditoríaycontrol/2006.
- ✓ www.monografias.com.2006.

Anexo 1



ANEXO No. 2

Encuesta para los trabajadores de las áreas de Policlínicos.

Objetivo. Valorar el nivel de preparación y participación de los trabajadores de las áreas de policlínicos sobre el proceso de implementación y evaluación del Control Interno según Resolución 60 de 2011.

Aspectos a comprobar.

- Nivel de preparación.
- Nivel de motivación.
- Nivel de compromiso.
- Conocimiento acerca de la implementación y evaluación del Control interno según Resolución 60 de 2011.
- Participación en el proceso de implementación y evaluación del Control interno según Resolución 60 de 2011.

Compañero para responder la presente guía sea lo mas sincero posible, apóyese en la realidad de su entidad, el resultado de este trabajo le ayudará a resolver los problemas presentes. Gracias por su cooperación.

Indicadores	Escala Valorativa		
	Si	No	NP
Tienes conocimientos de los cambios ocurridos en la entidad de acuerdo a la nueva concepción del Control Interno.			
Tienes las condiciones creada para enfrentar los procesos de cambios que se están generando.			
Estas motivado a participar en la preparación, diagnostico, diseño, implementación y evaluación del sistema de control interno			
Tienes disposición para participar en los cambios que han de producirse.			
Tienes conocimiento de los riesgos que se manifiestan en tu puesto de trabajo o áreas en donde laboras.			
Tienen conocimiento de la existencia del comité de control.			
El comité de control u otra estructura directiva de la entidad te evalúa periódicamente el plan de riesgo o algún informe sobre estos.			

Se le comunican los resultados de los controles y auditorías efectuadas en la unidad.			
Se toma medida y se supervisan el cumplimiento de los mismos.			
Ha influido el control de los riesgos en el incremento de los resultados de su trabajo.			

A continuación exponga cualquier criterio que desee expresar:

ANEXO No. 3

Encuesta para los directivos y funcionarios de la Unidad Presupuestada de Salud.

Objetivo. Valorar la gestión estratégica llevada a cabo por los directivos y funcionarios de la Unidad Presupuestada de Salud, sobre el proceso de implementación y evaluación del Control Interno según Resolución 60 de 2011.

Aspectos a comprobar.

- Nivel de preparación.
- Nivel de motivación.
- Nivel de compromiso.
- Participación en el proceso de implementación y evaluación del Control Interno según Resolución 60 de 2011.

Compañero para responder la presente guía sea lo mas sincero posible, apóyese en la realidad de su entidad, el resultado de este trabajo le ayudará a resolver los problemas presentes. Gracias por su cooperación.

Indicadores	Escala Valorativa		
	Si	No	NP
Están creadas las estructuras internas (Comité de control) en la entidad para el control y evaluación del Sistema de Control Interno. (SCI)			
Cuentan estas estructuras de control con estrategias, evaluaciones y supervisión del SCI.			
Está el cronograma de implementación del Control Interno realizado.			
Están creadas las condiciones en la entidad para la sistematicidad del proceso de identificación, evaluación, control y prevención de los riesgos.			
Cada área posee un sistema de evaluación e identificación de los riesgos			
En la implementación de la Resolución No. 60 la participación de todos es activa e integrada, tanto por los directivos como por los trabajadores.			
Posee la unidad un mapa de riesgo, jerarquizándolos de acuerdo al nivel de importancia de los mismos.			
Contribuyen los diferentes mecanismos e instrumentos de control creados por la entidad al logro de los objetivos y metas.			

A continuación exponga cualquier criterio que desee expresar:

ANEXO No. 4

Guía para determinar el estado de implementación del control interno según lo que establece la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República.

Objetivo. Determinar el estado que presenta la implementación del control interno según lo que establece la Resolución 60 de 2011 de la Contraloría General de la República en la Unidad Presupuestada de Salud en Trinidad.

Componentes	Normas	Acciones a ejecutar	Si	No	N. P
Ambiente de Control	Planeación	Realizar los planes de trabajo general e individual de los directivos de todos los niveles.			
		Revisión del Orden Jerárquico de las estructuras organizativas de salud para evitar duplicidad de tareas.			
		Revisión de las áreas de resultado clave y de los objetivos de trabajo para detectar nuevos riesgos.			
	Integridad y valores éticos	Análisis y firma del código de ética de los cuadros del Estado cubano			
		Revisión y actualización del convenio colectivo de trabajo.			
		Revisión y actualización del reglamento disciplinario interno y orgánico.			
Ambiente de Control	Idoneidad demostrada	Realización de los planes de capacitación y desarrollo de los trabajadores, a partir de la determinación de las necesidades y los resultados de las evaluaciones de desempeño.			
		Evidencia del desarrollo de las actividades de capacitación en las deferentes áreas y evaluación del desempeño de los trabajadores.			

	Estructura organizativa y asignación de autoridad y responsabilidad	Revisar el manual de organización el que plasma la estructura organizativa de tal forma de que se respeten los principios y normas del control interno de la institución y que se cumpla la separación de funciones.			
		Revisar y actualizar los procedimientos donde se relacionan las acciones a desarrollar en la gestión de RR. HH en cumplimiento de las disposiciones legales.			
Ambiente de Control	Políticas y prácticas del personal	Procedimiento documental para el proceso de selección de los trabajadores			
		Documentos, procedimientos para la evaluación del desempeño.			
		Revisar y perfeccionar el reglamento donde se define los trabajadores y áreas que abarca el sistema de estimulación material que se utiliza y el procedimiento para su aplicación, elaborado y aprobado por el nivel correspondiente.			
		Crear un programa de acogida a los nuevos trabajadores, que garantice su ubicación laboral y desarrollo.			
		Verificar que esté actualizada la plantilla de cargo y ocupaciones (P-2) y el modelo normalización de la plantilla (P-4).			
		Revisar el Plan contra incendios			
Ambiente de Control	Políticas y prácticas del personal	Revisar que este actualizado el registro militar			
		Perfeccionar el plan de ahorro de portadores energéticos.			
		Establecer un control de la información recibida y emitida.			
	Identificación del Riesgo y	Identificación de los Riesgos Internos y externos.			

Gestión de Riesgos y Prevención	Detención del cambio.	Determinar la probabilidad de ocurrencia y en los casos que sea posible, cuantificar una valoración estimada de la afectación o pérdida que pudiera ocasionar en cada unidad.			
Gestión de Riesgos y Prevención	Determinación de los objetivos de control.	Elaborar un diagnóstico de vulnerabilidad en los riesgos en cada unidad y determinar los objetivos de control dejando evidencia documental del proceso.			
	Prevención de Riesgo	Conformar el Plan de Prevención de la Dirección Municipal de Salud y el de las Unidades subordinadas a esta.			
Actividades de Control	Coordinación entre áreas, separaciones de Tareas y Niveles definidos de autorización	Evaluar el levantamiento de las relaciones de familiaridad e identificación de las relaciones que afectan la contrapartida en cada unidad.			
		Actualizar las actas de fijación de responsabilidad por áreas en cada unidad.			
		Establecer mecanismos de consultas entre las áreas que viabilicen el conocimiento, teniendo en cuenta la coordinación entre las distintas áreas de responsabilidad en cada unidad.			
	Documentación y Registro oportuno y adecuado de las transacciones y hechos.	Lograr el registro y clasificación oportuna de las transacciones y hechos atendiendo a la relevancia y utilidad que permita la razonabilidad de los saldos en los Estados Financieros.			
		Garantizar la salvaguarda de las actas de los órganos colegiados de dirección y de las asambleas de los trabajadores para el análisis de la eficiencia.			

		Actualizar el expediente de acciones de control.			
		Actualizar los contratos económicos con los proveedores.			
Actividades de Control	Documentación y Registro oportuno y adecuado de las transacciones hechos.	Documentos con la relación de las firmas autorizadas para las diferentes operaciones de la entidad.			
		Tener evidencia documental de la aprobación de quien corresponda de los usuarios con acceso a los sistemas contables.			
		Emitir el balance de comprobación, balance general y estado de resultados del cierre de cada mes.			
	Acceso restringido a los recursos, activos y Registros	Elaborar y mantener actualizados las actas de responsabilidad material, la custodia de los distintos activos en todas las unidades.			
		Definir los permisos para definir los accesos restringidos a los recursos, activos y registros en todas las unidades.			
		Realizar Conteos Físicos, periódicos de los activos y su cuadro con los registros contables por unidad.			
	Rotación del personal en las tareas claves.	Establecer la rotación en el desempeño de las tareas claves del personal involucrado en los casos que proceda en todas las unidades de la entidad en general.			
	Control de la tecnología de la información	Revisar y actualizar el sistema de seguridad informática incluyendo el plan existente en cada unidad.			
	Indicadores de rendimiento y desempeño.	Establecer las condiciones de rendimiento y desempeño de tipo cualitativo y cuantitativo de acuerdo con sus características, con el fin de evaluar el cumplimiento de los objetivos fijados con la información obtenida, se adoptan las acciones que correspondan para mejorar el rendimiento y el desempeño.			

Información y Comunicación.	Sistema de Información, Flujo y canales de comunicación	Diseñar un sistema de información de acuerdo con las características de la Dirección Municipal.			
		Revisar y actualizar el flujo informativo de cada dirección.			
		Realizar un análisis periódico y sistemático sobre: <ul style="list-style-type: none"> ▪ La existencia de los canales de comunicación y su efectividad. ▪ Como mejorar los resultados de las comunicaciones interpersonales entre los trabajadores y los directivos. ▪ Comunicación entre las áreas. ▪ Comunicación con los proveedores. 			
	Contenido, calidad y responsabilidad	Garantizar el contenido, calidad y responsabilidad de la información e incluir un procedimiento que indique el emisor y receptor de cada dato significativo, así como la responsabilidad por su actuación y comunicación a quien lo utilice.			
	Rendición de cuentas	Confeccionar el sistema de rendición de cuenta de los directivos que deben incluir todos los elementos que permitan conocer el destino de los recursos y les garanticen el mejor uso posible de estos para satisfacer las necesidades públicas, debe quedar evidencias en las actas de la sección sindical de la rendición de cuenta de los directivos de su gestión administrativa.			

Supervisión y Monitoreo	Evaluación y determinación de la eficacia del Sistema de Control Interno.	<p>Acciones a realizar por el Comité de Control para evaluar la eficacia del Sistema de Control Interno:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verificación de todos los Recursos Materiales periódicamente. ▪ Comprobar la disciplina informática en cuanto a la entrega de datos a los departamentos estadística, contabilidad, Recursos humanos, entre otros. ▪ Aplicar la guía de autocontrol modificada por el Ministerio de Salud Pública. ▪ Acciones específicas del funcionamiento de Consultorios médicos, hospitales, policlínicos y otras unidades de salud. ▪ Evaluación del Cumplimiento del Cronograma de implementación y otro que se diseñe posteriormente para su modificación. 			
Supervisión y Monitoreo	Comité de Prevención y Control	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acta de constitución del Comité de Prevención y Control. Cronograma de reuniones. ▪ Actas de reuniones, donde se evidencia que este comité ejecuta acciones de supervisión y monitoreo del sistema de Control Interno. 			