

# Diseño de un Sistema de Control Interno en Formato Digital para la Universidad de la Habana.

Autores: Lic Myrna Ricard Delgado  
Lic Mabel Rodríguez Reina  
Lic Yuri González Ferguson  
Lic Sander Morales Alvarez  
Facultad de Contabilidad y Finanzas. Universidad de la Habana, Cuba

## Introducción.

El Control Interno no es un nuevo concepto, desde hace muchos años autores de diferentes países han dedicado parte de sus esfuerzos al estudio del mismo, sin embargo en los últimos 50 años se han desarrollado diferentes puntos de vistas sobre el tema que han conducido a un nuevo enfoque.

Si bien es cierto que desde el surgimiento propiamente de la partida doble se inició también el debate sobre los conceptos de control interno, este ha ido evolucionando en el tiempo dando cada día mayor participación a todo el personal que se involucra en una organización, fue abandonando el estrecho marco de identificación con la labor del auditor o del contador para pasar a ser visto como una responsabilidad de todos y en primera instancia de los directivos de una entidad, viéndose ya como un proceso, como un medio para alcanzar un fin y no un fin en sí mismo; debiendo ante todo estar integrado a los procesos operativos de la entidad para el cual es diseñado.

En el ámbito público, después de haber sido materia de discusión el tema del control interno en sucesivos Congresos internacionales, en 1971 se define el concepto de control interno en el Seminario Internacional de Auditoria Gubernamental realizado en Austria, bajo el patrocinio de la Organización de Naciones Unidas e INTOSAI, definiéndose el control interno de la siguiente manera:

"Es el plan de organización y el conjunto de medidas y métodos coordinados, adoptados dentro de una entidad pública para salvaguardar sus recursos, verificar la exactitud y el grado de confiabilidad de sus datos contables, promover la eficiencia en las operaciones y estimular la observación de la política..."

El interés por este tema respondía a dos hechos importantes, en primer lugar, a partir de la década de los 70' el sector público había crecido de manera significativa en los países en desarrollo, tanto en magnitud como en volumen de operaciones, y, en segundo lugar, las entidades públicas eran muy reacias a efectuar cambios para disponer de una administración moderna y eficaz, a pesar que se encontraban en un escenario distinto.

Los objetivos primarios del Control Interno deben lograr:

- Promover la efectividad, eficiencia y economía en las operaciones y, la calidad en los servicios.
- Proteger y conservar los recursos públicos contra cualquier pérdida, despilfarro, uso indebido, irregularidad o acto ilegal.

- Cumplir las leyes, reglamentos y otras normas gubernamentales.
- Elaborar información financiera válida y confiable, presentada con oportunidad

**El primer objetivo** se refiere a los controles internos que adopta la administración para asegurar que se ejecuten las operaciones de acuerdo a criterios de efectividad, eficiencia y economía. Tales controles comprenden los procesos de planeamiento, organización, dirección y control de las operaciones en los programas, así como sistemas de medición de rendimiento y monitoreo de las actividades ejecutadas.

**El segundo objetivo** está relacionado con las medidas adoptadas por la administración para prevenir o detectar operaciones no autorizadas, acceso no autorizado a recursos o, apropiaciones indebidas que podrían resultar en pérdidas significativas para la entidad, incluyendo los casos de despilfarro, irregularidades o uso ilegal.

**El tercer objetivo** se refiere a que los administradores gubernamentales, mediante el dictado de políticas y procedimientos específicos, aseguran que el uso de los recursos públicos sea consistente con las disposiciones establecidas en las leyes y reglamentos, así como concordante con las normas relacionadas con la gestión gubernamental.

**El cuarto objetivo** tiene relación con las políticas, métodos y procedimientos dispuestos por la administración para asegurar que la información financiera elaborada por la entidad es válida y confiable, al igual que revela la razonablemente en los informes. Una información es válida porque se refiere a operaciones o actividades que ocurrieron y que tiene las condiciones necesarias para ser considerada como tal; en tanto que una información confiable es aquella que merece la confianza de quien la utiliza.

Puede afirmarse que el Control Interno es un proceso efectuado por el Consejo de la Administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, diseñado con el objeto de proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de objetivos dentro de las categorías de, eficacia y eficiencia de las operaciones, fiabilidad de la información financiera y cumplimiento de las leyes y normas aplicables, esta es una definición que ha sido ampliamente divulgada en el mundo a partir del año 1992 en que tras largos años de trabajo y discusiones se publicó el denominado Informe COSO sobre Control interno.

El Control Interno es un concepto universal que se aplica indistintamente en todas las organizaciones, sean estas de carácter empresarial, presupuestadas o gubernamentales y en especial en países con un alto desarrollo gerencial.

Un adecuado Sistema de Control Interno es parte importante de una entidad bien organizada, pues garantiza la salvaguarda de los bienes y hace confiable los registros y resultados de la

contabilidad, que son indispensables para la buena marcha de cualquier entidad, grande o pequeña.

En el caso de Cuba, en la Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba, emitida el 23 de septiembre del 2003, al referirse al Control Interno se planteó:

“En las nuevas condiciones en que opera la economía, con un mayor grado de descentralización y más vinculados a las exigencias de la competencia internacional, el control oportuno y eficaz de la actividad económica es esencial para la dirección a cualquier nivel...”

“...Condición indispensable en todo este proceso de transformaciones del sistema empresarial será la implantación de fuertes restricciones financieras que hagan que el control del uso eficiente de los recursos sea interno al mecanismo de gestión y no dependa únicamente de comprobaciones externas...”

Teniendo en cuenta la necesidad de establecer en Cuba un marco conceptual que contribuyera a que en todas las entidades se iniciara un trabajo serio encaminado al establecimiento de Sistemas de Control Interno, el Comité de Normas Cubanas de Contabilidad, órgano consultivo, elaboró un documento que permitió conceptualizar el Control Interno, reconociéndose el mismo como un instrumento eficaz para lograr la eficiencia y eficacia de todas las entidades cubanas..

En 23 de septiembre del 2003, se aprueba la Resolución 297 del Ministerio de Finanzas y Precios sobre Control Interno que pone en vigor el Marco Conceptual de Control Interno, el contenido de sus componentes y sus normas que se adjuntan formando parte integrante de la Resolución en un Anexo. Se define que todas las entidades deberán aplicarla de forma gradual en un término no mayor de dos años (excepto las que están en Perfeccionamiento empresarial que solamente dispondrán de un año) a partir de la fecha en que haya sido publicada la Resolución en la gaceta Oficial de la República de Cuba.

El objetivo del presente trabajo es integrar en formato digital todos los Componentes del Sistema de Control Interno, los conceptos básicos asociados al mismo, los documentos normativos que rigen, así como los procedimientos de trabajo para la Universidad de la Habana, a partir de la compilación de toda la información disponible de forma tal que permita ir estructurando en cada unidad organizativa que integra la misma los procedimientos específicos

en función de las características particulares de cada una así como generalizar aquellos que se corresponden con las características propias de la Universidad como entidad.

El proceso de diseño e implementación del Sistema de Control Interno en la Universidad de la Habana es complejo dadas las particularidades de la misión que como entidad educativa cubana debe cumplir, por los constantes procesos de cambios que se producen en el entorno a partir del desarrollo de novedosos programas asociados a la Batalla de Ideas, en los cuales la universidad juega un papel protagónico, por la diversidad de carreras universitarias que dirige, por la dispersión geográfica de las unidades organizativas que la integran, por la diversidad de programas académicos de postgrado que liderea, por la diversidad de programas científicos que en diferentes campos de las ciencias sociales, económicas, humanísticas y exactas en los cuales participa activamente, por lo que se requiere una estrategia que permita ir de lo general a lo particular trazando las pautas de organización e integración de los resultados y ante todo comprometiendo e involucrando a todos los trabajadores tanto en el diseño como en el proceso de preparación e implementación.

El Sistema de Control Interno que se ha diseñado permitirá sin lugar a dudas que cada cuadro de dirección, profesor y trabajador reconozca la utilidad y necesidad del mismo para el mejor desempeño de las tareas y está en plena correspondencia con el marco conceptual definido en la Resolución 297/03 del Ministerio de Finanzas y Precios.

## **Desarrollo**

La Universidad de la Habana, Alma Mater de la educación superior cubana, fundada en 1728, es una de las instituciones académicas más importantes del país por su aporte y participación en la vida científica, cultural y política.

Los relevantes acontecimientos que ella ha protagonizado, en su espacio monumental, la convierten en parte inseparable de la historia de la nación.

Su tradición patriótica, humanística y científica sustenta la formación continua de profesionales revolucionarios de alto nivel en las ciencias sociales, naturales, económicas y exactas, comprometidos con el desarrollo de la sociedad socialista cubana.

Este centro, caracterizado por la integridad, consagración y sentimiento de pertenencia de sus miembros, realiza su gestión sobre bases democráticas y con visión de futuro; promueve la excelencia en todas las esferas de su actividad, y tiene como **MISION:**

***“Contribuir al desarrollo de la Batalla de Ideas como espacio de compromiso y participación en el fortalecimiento y materialización de los programas de la Revolución, la creación de conocimientos científicos y***

***tecnológicos y de formación de valores que consoliden la garantía de la continuidad histórica de la Revolución Cubana y el enriquecimiento cultural de la sociedad; liderando el desarrollo de la difusión y aplicación de las ciencias sociales, naturales, económicas y exactas y la formación integral y continua de profesionales con capacidad de liderazgo científico y político, identificados con la Revolución y el Socialismo”.*** (Fuente: Estrategia 2003-2007 de la Universidad de la Habana, elaborada en noviembre del 2003)

**El Sistema de Control Interno en la Universidad de la Habana se organizará en los cinco Componentes que a continuación se detallan:**

- **Ambiente de Control.**
- **Evaluación de Riesgos.**
- **Actividades de Control.**
- **Información y Comunicación.**
- **Supervisión y Control**

## **AMBIENTE DE CONTROL EN LA UNIVERSIDAD DE LA HABANA.**

El surgimiento de la universidad data de hace más de dos siglos cuando los religiosos de la Orden de los Predicadores o Padres dominicos, solicitaron y obtuvieron autorización apostólica para erigir una universidad en su propio convento de San Juan de Letrán, situado entonces en la manzana delimitada por las calles que hoy se nombran: O Reilly, Mercaderes, Obispo y San Ignacio. En ese lugar radicó la Universidad de la Habana desde su fundación hasta la primera semana de 1902, en que es trasladada al lugar que hoy ocupa su campus central en la llamada Colina Universitaria sita en la calle Universidad y San Lázaro, municipio plaza.

La Universidad de la Habana se encuentra entre las primeras instituciones académicas de su tipo en Latinoamérica siendo fundada en 1728, ciento noventa años después de la primera universidad latinoamericana que fue la Universidad Pontificia de Santo Domingo en 1538. El permiso de construcción de la primera universidad cubana fue concedido al Papa Inocencio XVIII mediante un “Breve de Fundación” con fecha 12 de septiembre de 1721.

Con posterioridad, el 27 de abril de 1722 se le concedió a dicho Breve, el Pase Real en el Consejo de Indias. Sin embargo no es hasta el 5 de enero de 1728 que con la asistencia del Gobernador, Capitán General Dionisio Martínez de la Vega y otras personalidades coloniales, se inaugura la primera Universidad Cubana en el convento de San Juan de Letrán bajo la advocación de San Gerónimo, patrono de los educadores y de los estudiantes universitarios. En consecuencia, por la autorización de la Iglesia y la sanción de la corona y por ser su patrono San Gerónimo, recibió el nombre de Real y Pontificia Universidad de

San Gerónimo de la Habana, nombre que mantiene hasta 1842, según se hace constar en Documento que obra en poder del Archivo Central de la actual Universidad de la Habana, que se encuentra preservado y debidamente custodiado como parte del patrimonio histórico de la institución.

Desde 1734 data el Primer Documento aprobado con fecha 26 de julio por el Rey Felipe V de Borbón donde aparecen las Constituciones y Estatutos por los que habría que regirse este alto centro de estudios. El año 1842 marcó el inicio de un proceso de transformaciones que devinieron en la conversión de una institución laica, perdiendo de esta forma su doble carácter de Real y Pontificia para quedarse solamente como una institución de la Corona, cambiando su nombre a Real y Literaria Universidad de la Habana hasta 1900, año en que nace la República Neocolonial y se adopta el nombre actual de “Universidad de la Habana”

Desde el momento en que fue fundada le fue aprobada una estructura organizativa acorde a los requerimientos y funciones que le fueron asignadas como institución académica de nivel superior las cuales han ido evolucionando en el tiempo acorde a las exigencias de las transformaciones ocurridas en la sociedad y economía cubana que fueron marcando nuevas necesidades en la formación de profesionales a la educación cubana a través de los años. Como parte de la historia de la institución se han podido recopilar en un trabajo realizado por el propio Archivo Central las diferentes estructuras organizativas adoptadas por la universidad en diferentes etapas de su historia hasta llegar a la actual, donde la Universidad de la Habana es un Centro de Educación Superior adscrito al Ministerio de Educación Superior desde la fundación del mismo en el año 1975.

El desarrollo acelerado de la Educación Superior Cubana a partir del Triunfo de la Revolución en 1959 influyó determinantemente en los procesos de transformaciones de carácter estructural sufridos a partir de esa fecha y que en gran medida estuvieron influidos por la apertura de nuevas carreras y la ampliación de matriculas que implicaron la necesidad de ir creando nuevos Centros de Educación Superior en la propia Ciudad de la Habana y en otras provincias del país.

La actual estructura universitaria es el resultado por una parte del III Perfeccionamiento de Estructura y Plantilla iniciado desde 1998 y concluido en mayo del 2000 por la Dirección de Recursos Humanos de la propia universidad con la participación activa de un grupo de expertos y todas las áreas universitarias. teniendo en cuenta un conjunto de supuestos estratégicos válidos en esos años y que fueron:

1. Fortalecimiento de las Facultades para garantizar las nuevas y crecientes demandas sociales en el ámbito político ideológico, académico, científico y cultural.

2. Creación de centros de Estudios con carácter multidisciplinario e interdisciplinario, que den respuestas integrales a las demandas de carácter científico técnico del país.
3. Proceso estratégico de fortalecimiento y relevo del claustro.
4. Reorganización y fortalecimiento de la esfera de apoyo y servicios.
5. Fortalecimiento de los grupos de trabajo que soportan las NTIC y el servicio de computación con fines docentes.

El resultado del trabajo desplegado por la Dirección de Recursos Humanos de la universidad se encuentra en un Documento que fue presentado al Consejo Universitario y a la Dirección del Ministerio de Educación Superior para su aprobación y que obra en poder de la propia Dirección de Recursos Humanos, entrando en vigor la actual estructura aprobada oficialmente para la universidad en el año 2001.

En los años posteriores se han producido modificaciones que en lo esencial responden a nuevas tareas emanadas de los Programas vinculados a la Batalla de Ideas como son los Programas de Formación de Trabajadores Sociales, el Proyecto Esperanza y la Universalización, estas modificaciones han sido aprobadas de forma gradual por el ministro de educación superior en la misma medida que las nuevas responsabilidades de la universidad como institución académica han ido creciendo en los programas de la revolución y que pueden resumirse en:

- ❖ Aprobación de una nueva Vicerectoría.
- ❖ Aprobación de Vicedecanos en las Facultades donde se participa directamente en la universalización.
- ❖ Subordinación de 10 Sedes Municipales a la universidad.
- ❖ Subordinación de la Escuela de trabajadores Sociales a la universidad.

De forma adicional y por la incorporación de una nueva carrera se aprobó la creación del Centro de Estudios Turísticos, estructura propuesta desde el III Perfeccionamiento.

La existencia de Reglamentos, Resoluciones , Indicaciones que en la educación superior cubana han normado las actividades que se realizan a lo largo de muchos años así como la incorporación de las más novedosas técnicas de dirección al quehacer universitario han permitido crear y mantener un ambiente de control que a la luz de los conceptos que hoy se manejan en torno a los sistemas de control Interno constituyen sin lugar a dudas una sólida base para cualquier universidad cubana.

El trabajo sostenido por más de 10 cursos académicos en la Dirección por Objetivos en la Universidad de la Habana ha permitido establecer

mecanismos de control sistemáticos en los diferentes niveles de dirección así como mantener actualizada su identidad, misión y estrategia, garantizándose la evaluación sistemática de los resultados a la universidad por el nivel superior y en cada área universitaria por el rector, estableciéndose además la correspondencia entre los resultados obtenidos como organización y la evaluación de los Cuadros de Dirección y la del desempeño de los profesores, investigadores y técnicos universitarios anualmente.

## **NORMAS PARA EL AMBIENTE DE CONTROL**

- **LA INTEGRIDAD Y LOS VALORES ETICOS.**

Los valores son un conjunto de enunciados que reflejan los principios fundamentales bajo los cuales debe operar la organización. Los valores organizacionales, tienen una enorme importancia, pues a través de los mismos se establecen y difunden las bases para orientar y medir el desempeño de la organización y sus integrantes, una vez ellos asumidos como valores compartidos regularán la forma de hacer en la organización, poniendo en primer plano siempre

para claridad y orientación de todos, “ que las cosas aquí se hacen así.....”, por lo que constituyen a su vez punto de partida para el diseño de los puestos de trabajo y el resto de los subsistemas de Recursos Humanos.<sup>1</sup>

Los valores compartidos definidos en la Estrategia para toda la institución son:

1. Compromiso con la Patria, la Revolución y el Carácter irrevocable del Socialismo.
2. Consagración.
3. Excelencia
4. Sentimiento de Pertenencia.
5. Integridad.
6. Visión de Futuro.
7. Democracia Participativa.
8. Cultura Humanística y Científico- Tecnológica.

(Fuente: Estrategia 2003-2007 de la Universidad de la Habana, elaborada en noviembre del 2003)

Estos valores constituyen una base importante para poder cumplir con la misión de la Universidad, en ellos queda explícito la identificación de la comunidad

universitaria con los principios revolucionarios, el legado martiano y el pensamiento y la obra de Fidel Castro; la creación de un clima de autodisciplina individual y colectiva reconociendo que nuestro principal capital es el hombre; que todas las acciones se deben ejecutar con alta profesionalidad y se cuida la ética y la estética necesaria como norma de comportamiento del trabajo diario; se conoce y se está identificado con la historia y mejores tradiciones de la Universidad y su papel en la educación cubana; se realizan las actividades con la ética profesional que se requiere, prevalece el respeto entre unos y otros, se ejerce una labor instructiva y educativa de manera profesional, se combate toda manifestación de corrupción, fraude, delitos o vicios, toda manifestación negativa con intransigencia.

En cada Facultad existen Estrategias Educativas que definen los valores propios en la Formación del Profesional acorde a las características particulares de cada carrera, teniendo en cuenta el Plan de Estudios definido y aprobado, siendo las mismas objeto de trabajo permanente por parte de las Comisiones de Carrera, Colectivos de Año, de Asignaturas y Disciplinas.

Las Estrategias Educativas están en plena correspondencia con los objetivos instructivos y educativos definidos en los Planes C de Estudios aprobados por el Ministro de Educación Superior para cada carrera que se cursa en la institución y que son:

- Filosofía e Historia.
- Sociología
- Comunicación Social.
- Lengua Inglesa.
- Lengua francesa.
- Contabilidad y Finanzas.
- Turismo.
- Economía.

(1)III Perfeccionamiento de Estructura y Plantilla. Dirección de Recursos Humanos Universidad de la Habana, mayo del 2000.

- Química.
- Matemática.
- Ciencias de la Computación.
- Física.
- Química.
- Microbiología.

- Biología.
- Bioquímica.
- Derecho.
- Farmacia.
- Alimentos.
- Geografía.
- Psicología

La participación de profesores y estudiantes en la definición de las Estrategias Educativas constituye una forma estructurada del proceso de Formación Profesional.

Todos los Cuadros de Dirección Universitarios conocen y aplican el Código de Ética siendo el mismo un instrumento permanente de trabajo que es además incluido en la Evaluación Anual de los Resultados.

- **LA COMPETENCIA PROFESIONAL.**

Esta norma del Ambiente de Control puede ser analizada para: los dirigentes, funcionarios y demás trabajadores

1 Carballal E; "Metodología para el Rediseño Organizacional de la Universidad de la Habana" Elaborado en junio del 2004

- **LA ATMOSFERA DE CONFIANZA MUTUA**

- **EI ORGANIGRAMA DE LA ENTIDAD.**

El organigrama de una entidad solo constituye una representación gráfica aproximada de ella, donde se muestran las diferentes áreas o unidades organizativas, las jerarquías o subordinación de estas y el tipo de autoridad presente. En general debe dejar bien reflejada la línea de autoridad jerárquica, los niveles de dirección, los órganos de staff y la tecnoestructura, así como cuáles corresponden al nivel operativo.<sup>2</sup>

El organigrama de la Universidad de la Habana es la formalización de la estructura aprobada en el III Perfeccionamiento de Estructura y Plantilla en el año 2001 por el Consejo de Dirección del Ministerio de Educación Superior. Este proceso se desarrolló por la Dirección de Recursos Humanos de la UH con la activa participación de todos los dirigentes y trabajadores en sus respectivas áreas teniendo en cuenta los dos procesos anteriores desarrollados en 1988 y 1994, así como las directivas establecidas por el organismo superior

En los años posteriores se han asignado nuevas y complejas tareas a la Universidad entre las que cabe destacar la contribución al desarrollo de la Batalla de Ideas generadora de los diferentes Programas de la Revolución, dirigidos fundamentalmente a la transformación irreversible de una sociedad compuesta de ciudadanos integrales, de elevada cultura general y con arraigados valores éticos y morales, con especial significación, el programa de universalización de la educación superior ha requerido un papel protagónico de los trabajadores universitarios.

La formación de trabajadores sociales, la incorporación de miles de jóvenes por la modalidad de superación integral y la Tarea “Alvaro Reynoso” así como la participación en el Proyecto Esperanza Social han contribuido a nuevos escenarios que han ido requiriendo de forma gradual la creación de nuevas áreas y/o cargos de dirección y puestos de trabajo no incluidos en el diseño de estructura y plantilla aprobado en el 2001. Cabe destacar la incorporación de una Vicerectoria para la atención directa a las tareas vinculadas al Objetivo Uno, 10 Sedes Universitarias Municipales y la Escuela de Trabajadores Sociales de Cojímar, la Escuela de Trabajadores Sociales Proyecto Esperanza Social y nuevos Centros de Estudios.

#### **FACULTADES.**

1. Artes y Letras.
2. Biología.
  - Centro de Estudios de Proteínas.
  - Museos.
3. Comunicación Social.
4. Contabilidad y Finanzas.
  - Centro de Estudios de Técnicas de Dirección.
  - Centro de Estudios Turísticos.
5. Derecho.
6. Economía.
7. Educación a Distancia.
8. Filosofía e Historia.
  - Centro de Estudios Casa Fernando Ortiz.
9. Física
10. Geografía.
11. Instituto de Farmacia y Alimentos.
12. Lenguas Extranjeras.
13. Matemática Computación.
14. Psicología
15. Química.
  - Centro de Estudios Antígenos Sintéticos.
  - Centro de Estudios Productos Naturales.

Las estructuras de las Facultades de forma general incluyen un Decano, una Secretaría Docente, Vicedecanos, Jefes de Departamentos Docentes, Directores de Centros de Estudios y Administración.

El Instituto de Farmacia y Alimentos, la Facultad de Educación a Distancia y Geografía tienen estructuras atípicas que responden a sus particularidades.

### **SEDES UNIVERSITARIAS MUNICIPALES.**

1. Arroyo Naranjo.
2. Centro Habana.
3. Cerro.
4. Diez de Octubre.
5. Guanabacoa.
6. Habana del Este.
7. Habana Vieja.
8. Playa.
9. Plaza de la Revolución.
10. San Miguel del Padrón.

Para todas las Sedes se ha aprobado una estructura que incluye una Secretaría Docente, Administración y un Área Docente

### **CENTROS DE ESTUDIOS Y UNIDADES DE CIENCIA Y TÉCNICA.**

1. Biomateriales.
2. Centro de Estudios Demográficos. (CEDEM)
3. Centro de Investigaciones de la Economía Internacional. (CIEI)
4. Centro de Investigaciones Marinas. (CIM)
5. Instituto de Materiales y Reactivos para la Electrónica (IMRE).
6. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. (CEPES)
7. Centro de Estudios sobre Estados Unidos. (CESEU)
8. Centro de Estudios de Migraciones. (CEMI)
9. Centro de Estudios de Salud y Bienestar Humano. (CESBH)
10. Centro de Estudios de la Economía Cubana. (CEEC)
11. Centro de Estudios de Medio Ambiente. (CEMA)
12. Centro de Estudios FLACSO. (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales)

### **ESCUELAS DE TRABAJADORES SOCIALES.**

1. Cojimar.
2. Proyecto Esperanza Social.

### **• LA ASIGNACIÓN DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD.**

- **LAS POLITICAS Y PRÁCTICAS EN PERSONAL.**
- 
- **LA CREACION DE UN COMITÉ DE CONTROL QUE DIRIJA Y ORGANICE LA IMPLEMENTACION DEL SISTEMA.**

El Comité de Control Interno de la Universidad de la Habana ha venido trabajando desde octubre del 2003, teniendo entre sus funciones fundamentales las siguientes:

1. Estudio, análisis e interpretación de la Resolución 297/03 de 23 de septiembre de 2003 y su Anexo.
2. Preparación del Comité de Control Interno para la implementación de la 297/03.
3. Participación de algunos Miembros en los Talleres que se convoquen por la Asociación de Economistas y Contadores del Municipio Plaza y Provincia Ciudad de la Habana.
4. Elaboración de un Diagnóstico de la situación interna de la Universidad para la implementación de la Resolución 297.
5. Definición y elaboración de la Propuesta de Cronograma de Implantación de la Resolución 297.
6. Preparación de los dirigentes, cuadros y trabajadores sobre el contenido de la Resolución 297/03.
7. Elaboración de la estrategia de trabajo para el Fortalecimiento de la Gestión Económico- Financiera de la Universidad y la acreditación de los subsistemas de:
  - Administración Financiera.
  - Contabilidad.
  - Organización.
  - Recursos Humanos.
8. Análisis de los Planes de Prevención elaborados por todas las áreas universitarias, detección e identificación de los riesgos relativos a los diferentes procesos, elaboración y presentación a la Asamblea de Trabajadores Universitarios del Plan de Prevención contra las Ilegalidades, la Corrupción y el Delito de la Universidad de la Habana.
9. Presentar para su aprobación Manuales de Procedimientos que contribuyan al Control de los Recursos, Activos y Registros.
10. Elaborar las Bases Metodológicas para la Definición de un Sistema de Control Interno en la Universidad de la Habana.

El Comité de Control Interno definido para el Periodo Octubre 2003- Octubre 2004 fue integrado atendiendo a las funciones y tareas que debía desempeñar, siendo presidido por el Rector de la Universidad de la Habana.

**Comité de Control Interno.  
Periodo Octubre 2003-October 2004.**

Presidente: Dr. Juan Vela Valdés. Rector.

Miembros:

1. Dr. Carlos Chiu Revuelta. Profesor Titular de Contabilidad.
2. José Manuel Salgado Regalado. Jefe del Departamento de Contabilidad y Auditoría.
3. Lic. Raúl de Armas Profesor Asistente de Auditoría.
4. Lic. Carlos Manuel Pérez Cuevas. Director de Economía.
5. Lic. Myrna Ricard Delgado. Miembro Cte Cubano Normas de Contabilidad.
6. Mst. Julia Ileana Deas. Miembro Cte Cubano Normas de Contabilidad.
7. Daylenis Jefe del Grupo de Divisas Dirección Economía.
8. Roberto Dirección Economía.
9. Efrain Palenque Profesor Titular Análisis y Diseños de Sistemas.
10. Dr. Avilio Yera Padrón. Vicerector de Servicios.

Para el Periodo Octubre 2004-October 2005 el Comité de Control Interno tendrá las siguientes funciones:

1. Discutir y aprobar las Bases Metodológicas para la Definición de un Sistema de Control Interno en la Universidad de la Habana.
2. Presentar al Consejo de Dirección Universitario las Bases Metodológicas para el Diseño de un Sistema de Control Interno en la Universidad de la Habana.
3. Continuar la Preparación de los dirigentes, cuadros y trabajadores sobre el contenido de la Resolución 297/03.
4. Revisión y actualización del Cronograma de Implantación del Sistema de Control Interno de la Universidad entregado al Municipio de Finanzas y Precios.
5. Aprobar los subsistemas de Control Interno de cada área universitaria según estructura oficialmente aprobada
6. Aprobar los Planes de Prevención contra la corrupción, el delito y las ilegalidades de cada área universitaria para el curso 2004-2005.
7. Estudio, análisis e interpretación de la Resolución 297/03 de 23 de septiembre de 2003 y su Anexo a tenor de los Lineamientos trazados para La Comprobación Nacional sobre el Grado de Implementación de la Resolución No 297/03 sobre Control Interno.
8. Aprobar el Sistema de Control Interno de la Universidad de la Habana.

9. Elaboración de la estrategia de trabajo para el Fortalecimiento de la Gestión Económico- Financiera de la Universidad y la acreditación de los subsistemas de:
- Informatización.
  - Comercialización.
  - Planificación.
  - Control Interno.

**Comité de Control Interno. (Periodo: Octubre 2004-Octubre 2005)**  
**Resolución Rectoral No \_\_\_\_\_**

Presidente: Dr. Juan Vela Valdés.

Rector.

Miembros:

- |                                       |   |
|---------------------------------------|---|
| 1. Dra.: Maritza Corominas            | Directora de Recursos Humanos.                      |
| 2. Lic. Miguel Fernández              | Especialista Dirección de Cuadros.                  |
| 3. Dr. Carlos Chiu Revuelta.          | Profesor Titular de Contabilidad.                   |
| 4. Msc. José Manuel Salgado Regalado. | Jefe del Departamento de Contabilidad y Auditoría.  |
| 5. Msc Raúl de Armas                  | Profesor Asistente de Auditoría.                    |
| 6. Lic. Yáskara González              | Jefa del Grupo de Supervisión y Auditoría           |
| 11. Lic. Carlos Manuel Pérez Cuevas.  | Director de Economía.                               |
| 12. Lic. Myrna Ricard Delgado.        | Miembro Cte Cubano Normas de Contabilidad.          |
| 13. Mst. Julia Ileana Deas.           | Miembro Cte Cubano Normas de Contabilidad.          |
| 14. Dr. Julio Vidal                   | Profesor Titular Facultad de Física.                |
| 15. Efraín Palenque de Sistemas.      | Profesor Titular Análisis y Diseños                 |
| 16. Dra. Cristina Lau                 | Profesora Titular Especialista en Recursos Humanos. |
| 17. Dra. Ana María Plutin             | Secretaria General del Sindicato                    |

