

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL

BOLETÍN

CONTRA LA CORRUPCIÓN

EN ESTE VOLUMEN

Presentación

Pág. No. 2

Artículo de debate

Pág. No. 3

Hechos delictivos

Pág. No. 7

Proceso de Autocontrol

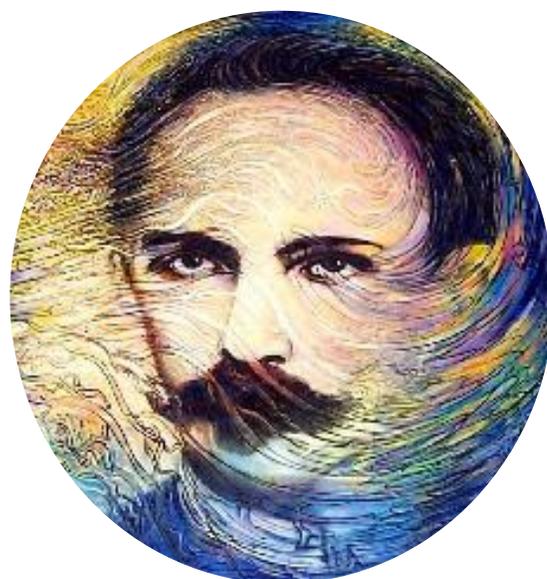
Pág. No. 9

Seguimiento a los Planes
de Medidas

Pág. No. 13

Normas para la Publica-
ción en el Boletín

Pág. No. 16



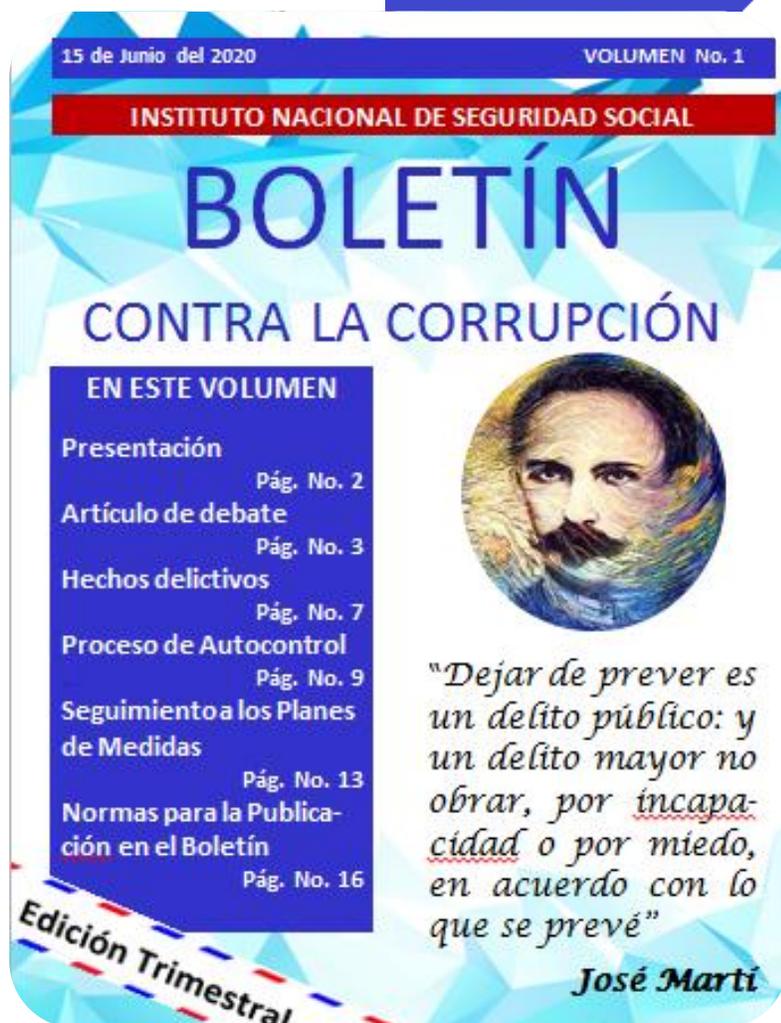
“Dejar de prever es un delito público: y un delito mayor no obrar, por incapacidad o por miedo, en acuerdo con lo que se prevé”

José Martí

Edición Trimestral

Instituto Nacional de Seguridad Social

Volumen No. 1
Especial



El Presente volumen está confeccionado por:

Grabiél Pérez Rodríguez
Especialista en Control Interno

Aprobado por:

Haydée Franco Leal
Directora General en Funciones del Instituto
Nacional de Seguridad Social

2020

Presentación

COMO parte de las acciones que realiza nuestra institución, en la batalla contra la corrupción, las indisciplinas y las ilegalidades, ponemos en sus manos este Boletín Especial.

La vergüenza, el honor y la dignidad son los principios en los que se basa la lucha contra este flagelo que destruye los cimientos sobre los que se sustenta nuestra sociedad, la cual se enorgullece de estar entre las más justas del mundo.

Siempre deberán parecernos pocas, las acciones y medidas que se adopten para erradicar este mal. Fortalecer el control, nos pondrá en mejores condiciones para desarrollar la necesaria labor preventiva.



Nuestro eterno Comandante Fidel Castro Ruz planteó: (...) “Las virtudes se prueban ante la vida, como el valor se prueba ante el combate” (...) y en este combate hay que poner a prueba el valor y la virtud para preservar el sistema socialista, erradicando todo tipo de manifestación de desorden, delito, indisciplina y corrupción.

Control Interno: Una línea de trabajo

por Grabiél Pérez Rodríguez Especialista en Control Interno Órgano Central.



ESCRIBIR sobre el Control Interno no significa en modo alguno “llover sobre lo mojado”. Cuanto se diga sobre el tema, jamás será emborronar cuartillas, pues nuestro instituto, empeñado en perfeccionarse en aras del desarrollo y el bienestar, lo necesita fortalecido y sólido.

Los resultados de las aplicaciones de la Guía de Autocontrol evidencian con claridad que algunos Directivos y Especialistas de Filiales Municipales aún no le ofrecen la

prioridad ni la atención requeridas.

En estos momentos la realidad es que: muchos trabajadores actúan con indiferencia ante la ocurrencia de hechos de corrupción, delictivos y de indisciplina, pues consideran (equivocadamente) que el accionar en ese sentido corresponde solo a quienes tienen las responsabilidades.

Prima el falso concepto de que quienes violan lo reglamentado y establecido o se apropian de algún recurso que no les pertenecen “están luchando”, en una concepción aberrada del verbo luchar, atribuible únicamente a “pelear, combatir, disputar...”. Entonces sucede que miran impasibles lo

errado y no lo enfrentan, como resultaría correcto.



Muchos (más de lo debido) obvian que al ocurrir algún hecho de ese tipo se afecta todo el colectivo, no solo desde el punto de vista financiero, sino también moral.

Nuestros abuelos afirmaban siempre con razones sobradas: *“Pobres, pero honrados”*.

Los cuadros del Sistema de Seguridad Social, no pueden dejar el Control Interno solo a los equipos de economía y contabilidad o prestarle mayor atención cuando se acerca una auditoría o acción de control; por el contrario, debe ser el

“pan nuestro de cada día” hay que aprovechar todos los espacios como en las preparaciones de Cuadro y reservas, las reuniones técnicas y reuniones de disciplina administrativa, ya que solo existe Consejos de Dirección en el Órgano Central y en las filiales Municipales; siempre partiendo del hecho que el Control Interno es de todos no solo de los Cuadros y Especialistas.

Nuestro gobierno socialista creó las posibilidades para que todos los ciudadanos, sin excepción, tuvieran derecho a la Seguridad Social, que cuenta ya con más de medio siglo de perfeccionamiento y que debe seguir ajustándose a los tiempos para garantizar la retribución justa.

“Donde se cierran filas, el delito y la corrupción no avanzan” pudiera parecer una frase demasiado manida, pero no lo es. El

propio concepto de Control Interno así lo define:

“Proceso integrado a las operaciones, efectuado por la dirección y el resto del personal de una entidad para proporcionar una seguridad razonable y el logro de los objetivos siguientes: confiabilidad de la información; eficiencia y eficacia de las operaciones; cumplimiento de las leyes, reglamentos y políticas establecidas, y control de los recursos, de todo tipo, a disposición de la entidad”.

Si en el Órgano Central o en las filiales, las auditorías realizadas en determinado período del año fueron evaluadas de deficiente y mal, el Sistema de Control Interno está, de manera general, agrietado.

Cuando una acción de control detecta un “hecho de corrupción o delito administrativo” y se adoptan las medidas disciplinarias y jurídicas pertinentes, lo que se hace, en sentido práctico, es una autopsia, y evidenciándose que falló lo más importante: **LA PREVENCIÓN.**

Una eficaz, siempre que esté bien constituida es la Guía de Autocontrol, ya que permite revisarnos por dentro, llegando al más mínimo detalle de los procesos que realizamos.

Pero lo más importante es que en cada colectivo laboral, con la activa participación de todos, exista un ambiente de control y compromiso, para juntos las ilegalidades, la corrupción y las indisciplinas, lastres que dañan la moral, el prestigio y también la economía del país.

Debemos señalar que las ilegalidades, las indisciplinas sociales y la pérdida de valores son las causas primarias de los hechos de corrupción, de ahí que se debe profundizar más en la erradicación de esos factores.

El Control Interno no puede ser un mero planteamiento teórico o un propósito a mediano o a largo plazo; debe constituir una línea de trabajo para lograr mayor eficiencia, ya que los hechos delictivos y los hechos de corrupción administrativa ocurren a

causa del debilitamiento del Control Interno.

Hacemos la convocatoria a los Directores y jefes de Departamentos Nacionales, Directores Provinciales y Municipales y a los Especialistas del Sistema de la Seguridad Social para realizar el Proceso de Autocontrol del mes de Septiembre; Reitero que se trata de ver ese importante momento como una oportunidad, no como una obligación.



“La justicia es aquella que tiende, sencillamente, a sancionar el delito no a mantener el delito en impunidad” **Fidel Castro Ruz**

Hechos delictivos

ESTE año, hasta el cierre del mes de junio se detectaron dos Hechos Delictivos, que afectan gravemente al presupuesto interno del instituto. El primero de ellos ocurrió en el mes de enero, y obedece a la sustracción en una Filial Municipal de 3 monitores pantalla plana, 2 torres de clientes ligeros, 2 mouse, 2 teclados con una afectación económica de 1045 cup.

El otro hecho ocurrió en mayo, y se corresponde con la sustracción de 6 monitores ATEC y una memoria RAM DDR 3 de 4 GB, generando una afectación económica de 990.72 cup.

Causas y condiciones:

- Ausencia del sereno que se encontraba de vacaciones y no tomar las medidas para cubrir esas vacaciones.
- Inobservancia de la directora de la filial municipal, al no sustituir en la ausencia del sereno por otro trabajador.
- Incumplimiento del acuerdo tomado en Consejo de Dirección desde mayo del año 2017.

Relación de responsables colaterales.

- 1-**Directora de la Filial Municipal se le impuso la medida disciplinaria de Democión definitiva a un cargo de inferior categoría o de condiciones laborales distintas por el término de un año. Artículo 49 inciso g) DL 196.

- 2-**Especialista B en Gestión de los Recursos Humanos Provincia, se le impuso la medida de multa del 25% del salario básico de 1 mes, Artículo 149 inciso b del Código de Trabajo.

- 3-**Directora de la Filial Provincial, se le impuso la medida disciplinaria de Democión definitiva a un cargo de inferior categoría o de condiciones laborales distintas por el término de seis meses; Artículo 49 inciso g) DL 196. Se le impuso esta medida teniendo en cuenta que aún está en el periodo de rehabilitación de la medida disciplinaria consistente en amonestación ante el colectivo laboral.

Proceso de Autocontrol

EL proceso de implementación de la Guía de Autocontrol en el Instituto Nacional de Seguridad Social, se efectuó del 16 al 19 de marzo, en cada una de las Direcciones y Departamentos Nacionales y de las filiales Provinciales y Municipales del INASS.

Se realizó por componentes de forma independiente, cumpliendo con las indicaciones de la CGR para la realización de este ejercicio. Se realizaron los análisis correspondientes con detalle y profundidad en las secciones de trabajo del Comité de Prevención y Control y en el Consejo de Dirección, ambos en el mes de marzo, tomando acciones para darle seguimiento al cumplimiento de los planes de medidas elaborados.



Descripción General

El Instituto cuenta con 157 unidades organizativas, las cuales se subordinan al Órgano Central, conformando en su totalidad 158 unidades; se excluyen las provincias Artemisa y Mayabeque porque no se atienden metodológicamente, ya que en estas provincias son Departamentos de las Direcciones Provinciales y Municipales de Trabajo.

Señalamos que se atemperó la guía a las características de la entidad, a causa de resultados de auditorías y la creación o ajustes de varios procesos que se realizan en los tres niveles de dirección, resultando adecuada en las 158 unidades. Todas las entidades subordinadas además del Nivel Central aplicaron la guía satisfactoriamente para un total del 100%.

Se discutieron los resultados de la aplicación de la guía en los 14 Consejos de Dirección perteneciente a las 13 filiales provinciales y el del Municipio Especial Isla de la Juventud, así como se discutió en el Órgano Colegiado de Dirección Nacional con los directores y jefes de departamentos, en total se realizaron 15 discusiones.

Se realizaron las discusiones de los resultados de la aplicación de la guía en cada uno de los

departamentos y direcciones del Nivel Central, los cuales fueron 7 y además se realizaron análisis en cada una de las filiales provinciales y municipales para un total de 157, obteniendo un total general de 164 análisis con los trabajadores.

Se confeccionaron 8 planes de medidas para erradicar un total de 32 deficiencias encontradas, para las cuales se trazaron 33 medidas.

Valoración de las deficiencias Encontradas

Los componentes más afectados fueron Actividades de Control y Ambiente de Control. En Actividades de Control se detectaron 16 deficiencias, 15 en la norma Planificación, Planes de Trabajo anual, mensual e individual y 1 en la norma Estructura Organizativa y Asignación de la Autoridad y Responsabilidad; en el componente Ambiente de Control se detectaron 15 deficiencias, en la norma Documentación, Registro Oportuno y adecuado de las Transacciones y Hechos; y en el componente Supervisión y Monitoreo se detectó 1 deficiencia, en la norma Evaluación y Determinación de la Eficiencia del Sistema de Control Interno.

En la aplicación de la Guía de Autocontrol no se detectaron Hechos Delictivos ni Hechos de Corrupción en ninguna de las entidades.

De forma general podemos decir que las causas y condiciones que generaron las deficiencias identificadas en este proceso tributan como el principal problema a la falta de recursos existentes que impiden que los funcionarios del Nivel Central supervisen a las entidades subordinadas, y de esta forma poder controlar y supervisar mejor el trabajo que se desarrolla en las mismas.

Seguimiento a los Planes de Medidas para erradicar las deficiencias detectadas por la CGR en las filiales del INASS.



El pasado año 2019 fue objeto de auditoría por la CGR, el nivel central, 4 filiales provinciales y 7 filiales municipales, para un total de 12 auditorías. Obtuvieron la calificación de deficiente el nivel central y 5 filiales (Fiscal Provincial de Santiago de Cuba y filiales municipales de Consolación del Sur, Plaza de la Revolución, Manzanillo y la Isla de la Juventud) y aceptable 6 (filiales provinciales de Cienfuegos, Villa Clara y Guantánamo y filiales municipales de Matanzas, Trinidad y Yaguajay).

En respuesta a las deficiencias detectadas se elaboraron 10 planes con un total de 247 medidas. Los municipios Trinidad y Yaguajay, no elaboraron planes de medidas ya que las recomendaciones realizadas se cumplieron en el transcurso de la auditoría.

De forma general, al cierre del mes de junio deben cumplirse 235

que representa el 95% del total; de ellas, se cumplieron 232 y se incumplieron 3.

Se elaboró un cronograma para dar seguimiento al cumplimiento de todos los planes de medidas, los cuales se analizan mensualmente en las reuniones del Consejo de Dirección, sesiones de trabajo del Comité de Prevención y Control y en las reuniones de la Comisión de Análisis Financiero.

A continuación se informa el cumplimiento de las medidas propuestas por el nivel central, filiales provinciales y municipales.

NIVEL CENTRAL

De las 88 medidas propuestas, al cierre de junio deben cumplirse 77, lo que representa el 87% del total y se cumplieron 76. La medida incumplida corresponde a la Dirección de Informática.

FILIALES PROVINCIALES Y MUNICIPALES

En la Filial Municipal de Conso-lación del Sur (Pinar del Río), obtuvo la calificación de Deficiente. De 14 medidas pla-nificadas, deben cumplirse 13 has-ta la fecha. Se encuentran todas cum-plidas.

En la Filial Municipal Plaza de la Revolución, obtuvo la calificación de Deficiente. De 13 medidas planificadas, deben cumplirse hasta la fecha 13. Se cumplieron 12 para un 92 % y se incumplió una.

En la Filial Municipal de Matanzas (Matanzas), obtuvo la calificación de Aceptable. Se planificaron 7 medidas para dar solución a las recomendaciones realizadas por la contraloría, las cuales fueron cumplidas.

La Filial provincial de Cienfuegos, obtuvo la calificación de Acep-table. Se planificaron 10 medidas para dar solución a las recomen-daciones realizadas por la con-traloría, las cuales fueron cum-plidas.

La Filial provincial de Villa Clara, obtuvo la calificación de Acep-

table. De 37 medidas planificadas, todas fueron cumplidas.

En la Filial Municipal Manzanillo (Granma), obtuvo la calificación de Deficiente. De 12 medidas plani-ficadas, todas fueron cumplidas.

En la Filial Provincial de Santiago de Cuba, obtuvo la calificación de Deficiente. De 12 medidas planificadas, todas fueron cumplidas.

En la Filial Provincial de Guantánamo, obtuvo la califi-cación de Aceptable. Como resul-tado de la auditoría al presu-puesto de la Seguridad Social fueron establecidas 9 medidas para contrarrestar las deficiencias. Todas fueron cumplidas en el transcurso de la Auditoria.

En la Filial Municipal Isla de la Juventud, obtuvo la calificación de Deficiente. De 45 medidas planificadas, deben cumplirse hasta la fecha 45. Se cumplieron 44, incumpléndose la medida No 15 referida a *“Modificar el Plan de Seguridad Informática acorde a la Resolución 12/17”*, Esta medida no se cumplió porque depende de la actualización del Plan de Seguridad Informática del Nivel Central, el cual tiene fecha de cumplimiento diciembre de 2020.



Mi opinión sobre Control Interno

Por: Cintia González Gil Directora Económica Administrativa del INASS Nivel Central

En mi opinión, lo esencial de este importante tema es que siempre será una asignatura pendiente en cada lugar donde existan recursos, ya que es responsabilidad de todos, el uso racional, consciente y eficaz de los mismos; *“Sobre todo cuando el Control Interno lo interiorizamos como una herramienta muy útil de trabajo sistemático”*, además somos capaces de prever cualquier brecha o fisura por donde puedan darse las vulnerabilidades que propicien futuros hechos delictivos; estaremos trabajando para salvaguardar lo que el estado Revolucionario pone en nuestras manos para hacer de nuestra labor y retribuir la misma con la máxima honestidad, confianza y seguridad de que en nuestro Instituto cada centavo del presupuesto interno o de la Seguridad Social va a tener un destino legítimo y no tendremos que lamentar los desfavorables hechos negativos que empañan nuestra misión con las consiguientes medidas administrativas y disciplinarias que resquebrajan la moral y los valores de nuestros cuadros y trabajadores por la no observancia de estos principios.

NORMAS PARA LA PRESENTACIÓN DE MATERIALES PARA SER PUBLICADO EN EL BOLETÍN.

EL boletín contra la corrupción, es una publicación del Instituto Nacional de Seguridad Social, con una frecuencia semestral; todos los directivos y funcionarios del Sistema de la Seguridad Social pueden publicar sus artículos e investigaciones relacionados con la temática del Sistema de Control Interno.

Las normas editoriales para la publicación en el Boletín son las siguientes:

1- Los materiales deben estar relacionados siempre con el Control Interno en cuanto a algunas de las temáticas siguientes:

- | | |
|--|--|
| ⇒ Control Interno. | ⇒ Metodología de la investigación. |
| ⇒ Prevención. | ⇒ Gestión documental. |
| ⇒ Indisciplinas, ilegalidades, corrupción. | ⇒ El Control Interno y su relación con las tecnologías de la información y las comunicaciones. |
| ⇒ Contabilidad. | |
| ⇒ Auditoria y Supervisión. | |
| ⇒ Capital Humano. | |
| ⇒ Capacitación. | |

2- Los artículos deben ser breves, entre 5 y 10 cuartillas, cuidadosamente redactadas para evitar digresiones, que expresen de modo claro, objetivo y sintético lo que pretenden comunicar.

3- En caso de ser un artículo investigativo, en líneas generales debe de tener:

- | | |
|--------------------|-----------------|
| ⇒ Palabras claves. | ⇒ Introducción. |
| ⇒ Resumen. | ⇒ Desarrollo. |

⇒ Conclusiones.

⇒ Bibliografía consultada.

4- Se cuidará la ortografía, la redacción coherente y uso correcto de mayúsculas, minúsculas, gerundios y preposiciones.

5- En caso que se utilicen fotografías o gráficos deben de tener una buena calidad.

Cada colaboración deberá venir precedida de una hoja con los datos siguientes:

⇒ Título del Trabajo.

⇒ Autor(es): Nombres y Apellido.

⇒ Entidad donde labora y cargo.

⇒ Categoría científica o docente.

⇒ Teléfono o correo electrónico donde se pueda localizar.

Los trabajos originales deben remitirse a:

Si es en formato de papel:

Sección de Organización, Planificación e Información del INASS del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Calle 23 / O y P Vedado, Plaza de la Revolución, La Habana Cuba CP: 10600.

Teléfono: 78380059.

En formato digital:

Email: gabriel.perez@inass.mtss.cu



19

**Años de la creación
del**

**Instituto Nacional
de Seguridad Social**

IINASS

Instituto Nacional
de Seguridad Social

Ministerio
de Trabajo
y Seguridad
Social