



EN LA UAP  
TÚ ERES PARTE  
DEL CAMBIO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION  
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**EL CONTROL INTERNO Y SU INCIDENCIA EN LA UNIDAD DE RECURSOS  
HUMANOS DEL HOSPITAL APOYO HUANTA 2021**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO**

**PRESENTADO POR:**

**JAVIER RODOLFO REAÑO ZAMUDIO**

**ASESORA:**

**DRA. LILLY ROCIO MORENO CHINCHAY**

**AYACUCHO, MAYO 2022**

## **DEDICATORIA**

A Dios por estar siempre presente conmigo dándome mucha fuerza y fe en todo momento de mi vida.

A mi esposa e hijos, mis padres, mis maestros, amigos y compañeros quienes forman parte de mi formación.

## **AGRADECIMIENTO**

Un agradecimiento especial a la Universidad Alas Peruanas, por las facilidades que me brinda durante mi formación profesional. Así mismo a mis maestros quienes son parte de mi desarrollo profesional.

Un agradecimiento al equipo de gestión del Hospital Apoyo Huanta por brindarme facilidades para recoger la información necesaria para realizar mi proyecto.

## **INTRODUCCION**

El trabajo de suficiencia profesional tiene como objetivo determinar la incidencia del control interno en la unidad de los recursos humanos del Hospital apoyo Huanta, durante el año 2021, el cual se considera importante porque es una herramienta muy valiosa que se aplica en una entidad u organización con la finalidad de lograr las metas trazadas con eficiencia y eficacia. Este control interno dentro de una Institución pública como es el Hospital está amparado bajo ley N°28716 y su modificatoria en el artículo 10 de la ley N°29743. Por ello recursos humanos deben conocer las normas de las cuales están regidas cada Institución, así como sus obligaciones y/o responsabilidades y los beneficios a los pueda acceder. Ello implica también la existencia de un ambiente de profesionalismo favorable para el desempeño laboral con transparencia y principios de justicia en el trabajo diario.

El primer problema que se ha evidenciado en el Hospital se enmarca en lo siguiente, la falta de supervisión y monitoreo al personal tanto Administrativo y Asistencial que labora en nuestro Nosocomio para cumplir sus funciones inherentes a su perfil profesional y cargo que ocupa establecido en los Documentos de Gestión aprobados tal como el Manual de Perfiles de Puesto y al Manual de Organización y Funciones , documentos que orientan y guían la forma de la organización que ha adoptado el Hospital, en ese sentido al evaluar los Indicadores Hospitalarios por cada servicio asistencial proporcionado por la Unidad de Estadística e Informática se evidencia falta de compromiso laboral y el

incumplimiento de las metas físicas de acuerdo a los programas presupuestales y por eso no se logra los resultados óptimos y las bonificaciones respectivas que el Decreto Legislativo N°.1153 otorga por el Fondo de Estimulo y Desempeño y Logro de Resultados. El segundo problema es que no se cumple el principio de transparencia en la Unidad de Recursos Humanos del Hospital de Apoyo Huanta, en los Procesos de Selección de Personal que se convocan por concursos públicos, los perfiles plasmados en las Bases de concurso no se adecúan correctamente de acuerdo a lo solicitado por la parte usuaria que son los Servicios Asistenciales, debido a eso no se eligen profesionales idóneos para los puestos de trabajo, perjudicando a los usuarios que acuden a nuestro Nosocomio para una buena atención de calidad. Por último, en cuanto a esta problemática nuestro Nosocomio no hay un entorno laboral saludable, existe conflictos entre Gremios de los Servicios de Enfermería y el Servicio de Obstetricia, lo podemos definir como problemas laborales, entonces no se logra la satisfacción de los trabajadores por lo tanto eso influye en sus funciones que debe de cumplir a cabalidad, la falta de comunicación , interacción laboral y el liderazgo que la jefatura de los servicios que debe de impartir juega un papel muy importante en el clima laboral de los servidores, la falta de intereses y protagonismo de la Dirección Ejecutiva de promover y aprobar capacitaciones y talleres continuos en temas como Clima Laboral y relaciones Interpersonales que ayuden y fortalezcan la unión y el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo , el Clima Laboral Inestable que existe en el nosocomio es también responsabilidad del Ministerio de Salud, que debe de

uniformar las Remuneraciones del Personal de Salud, en el Hospital de Apoyo Huanta tenemos 02 Regímenes el D.L.276 y el D.L.1057 CAS , que sucede que una Enfermera contratada por el Régimen D.L.1057 Contrato Administrativo de Servicios CAS y una Enfermera Nombrada por el D.L.276 las dos cumplen las mismas funciones y las mismas Metas Instituciones pero la triste realidad que sus remuneraciones son diferentes, el personal nombrado tiene mejor remuneración y más beneficios otorgados por el estado.

Según estudios previos realizados respecto a las variables de investigación, **a nivel nacional** tenemos los siguientes antecedentes:

Carbajal y Miranda (2019), en su tesis titulada “Evaluación del control interno y su incidencia en la gestión de los recursos humanos de la empresa Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019”, tuvo como objetivo general decidir el efecto de la evaluación del control interno en la administración de RRHH de la organización Inversiones Relama S.A.C. Chimbote 2019. Para este examen se utilizó una metodología cuantitativa; considerando el control interno como variable independiente y como variable dependiente los RRHH de la junta directiva, la población y el ejemplo fueron los 30 especialistas de la organización Inversiones Refama S.A.C. Los instrumentos aplicados fueron la hoja de percepción y la encuesta según la escala Likert para los dos factores. Como resultado se observó que en RRHH, se aplican normas de control interno cómo el registro de las ocurrencias de un cuaderno de notas, donde se evidencian las temporadas de

sección y salida de los trabajadores, lo cual necesita ser reemplazado por un sistema de control mecanizado; en conclusión se propone que se elabore un manual de funciones donde indique las obligaciones que deben cumplir cada trabajador, y a través de la presente investigación se determinó que existe una relación positiva entre el control interno y su incidencia en la gestión de recursos humanos obteniéndose un coeficiente de correlación de 0.53.

Peña (2018), en su tesis denominado “Implementación de control interno efectivo para la eficiente administración en la Unidad de Adquisiciones de la Red Asistencial EsSalud Ayacucho, 2016”. Su objetivo general es establecer que la ejecución del control interno repercute en la organización eficaz de la Unidad de Adquisiciones. Es una investigación descriptiva. Además, llegó a los siguientes resultados: La ejecución del control interno contundente impacta en la organización legítima en la unidad de adquisiciones de la Red Asistencial EsSalud Ayacucho. Por lo tanto, en conclusión, el 97% de los encuestados considera que la ejecución del control interno fue exitosa e impacta en la organización de la unidad de adquisición de la Red Asistencial EsSalud Ayacucho.

Según Velarde (2019), en su tesis denominada “El control interno y su incidencia en la unidad de recursos humanos de la red asistencial ESSALUD Ayacucho, 2018”; El objetivo es definir que el control interno influye en la Unidad de Recursos Humanos. La técnica fue una investigación cuantitativa, para la

recolección de datos se escogió de manera coordinada un ejemplo de 52 individuos, a los que se les aplicó una encuesta de 15 preguntas cerradas. Como resultado se observó que no se ha establecido que se apliquen las acciones del control interno en la administración de la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Atención de Salud Es Salud Ayacucho, en conclusión, se tiene que confirmar por las autoridades que el control interno accione debidamente en la Unidad de Recursos Humanos de la Red de Atención de Salud Es Salud Ayacucho.

Del mismo modo, **a nivel internacional** tenemos los siguientes antecedentes:

Alvarado y Tuquiñahui (2018), en su tesis denominado “Propuesta de Implementación de un Sistema de Control Interno basado en el Modelo COSO, Aplicado a la empresa Electro Instalaciones en la Ciudad de Cuenca, 2018”. Su objetivo principal fue establecer una propuesta creativa a la luz del modelo COSO para trabajar en las fases de control interno en la sustancia, para lo cual se consiguió una muestra de 37 trabajadores. La investigación fue no exploratoria. El resultado fue el uso del modelo COSO que sirvió para definir un marco de control interno y su evaluación, así mismo permitió un examen de los riesgos de la organización. En este sentido, se concluyó que el Control Interno es un conjunto de acciones planificadas estratégicamente que va a favorecer el desarrollo de las actividades de la empresa Electro Instalaciones.

Según Carmen Pilataxi (2018), en su tesis denominada “Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la Ciudad

de Ambato” con el objetivo de examinar el control interno y la capacidad humana de los ejecutivos en la asociación gerencial de la Unidad Educativa Bilingüe "CEBI", en la ciudad de Ambato y proponer opciones de desarrollo. La investigación fue de tipo cuantitativo transversal, con una muestra de 67 individuos, se dirigió un examen para instructores y personal directivo. Se obtuvo como resultado que el grupo de revisión conformado por educadores en la fundación "CEBI", no conocen los límites de la evaluación de la ejecución de acciones de gestión de talento humano, en conclusión, se iniciarán las acciones del control interno a fin de mejorar la gestión del talento humano en la unidad educativa.

El examen tiene una **justificación teórica**, ya que se basa en la Ley 28716 de control interno, que establece las pautas y fines. Además, el conocimiento de la normatividad va a proporcionar información fundamental a las principales autoridades correspondientes de la Institución y a la jefatura de Recursos Humanos, con la finalidad de mejorar y evidenciar los resultados y tomar las acciones necesarias para seguir cumpliendo con eficiencia la misión de la Institución y lograr el éxito de la gestión. La investigación tiene **justificación metodológica**, debido a que parte de una observación realizada al problema de incidencia del control interno en la unidad de Recursos Humanos del Hospital Apoyo Huanta, una vez observado el problema se ha procedido a buscar fundamento teórico que sustente nuestras variables, Así mismo se procedió a fuentes documentales para hallar evidencias que afirmen la veracidad de lo

planteado, finalmente se propuso alternativas de solución respecto al problema. Se procedió a buscar fuentes documentales teóricas que sustenten la investigación, a fin de hallar evidencias sobre el problema observado para finalmente proponer alternativas de solución. Por último, la investigación tiene **justificación práctica**, debido a que los resultados de la presente investigación van a ser aplicados a otras instituciones de salud que se encuentra en funcionamiento, y con fines de que los funcionarios y los trabajadores puedan afrontar las tareas de administración y en el cumplimiento de la meta se alcanzarán los objetivos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se referencian los mismos: Objetivo general es definir el impacto del control interno en la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Apoyo Huanta; Objetivos específicos: Definir el impacto del control interno en su aspecto de gestión y observación en el cumplimiento de los objetivos planteados por la unidad de RRHH del Hospital Apoyo Huanta; Definir el impacto del control interno en su aspecto de evaluación en consistencia con la norma de rectitud de la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Apoyo Huanta; y Definir el impacto del control interno en su aspecto de clima de control y el lugar de trabajo sólido para el cumplimiento de las metas.

## **RESUMEN**

El trabajo de suficiencia profesional sobre la incidencia del control interno en la unidad de los recursos humanos del Hospital apoyo Huanta, durante el año 2021, tiene como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables con la finalidad de proponer alternativas de solución, el cual se considera importante porque es una herramienta muy valiosa que se aplica en una entidad u organización con la finalidad de lograr las metas trazadas con eficiencia y eficacia.

El tipo de trabajo es cuantitativo y no experimental, pues el surtido de datos fue recogido de manera coordinada que depende de la Ley 28716 sobre control interno en elementos abiertos del Estado y en razón de que depende de una percepción hecha al tema de la ocurrencia del control interno en la unidad de Recursos Humanos del Hospital Apoyo Huanta. De igual manera, se confirmó que el control interno no aporta al cumplimiento de los objetivos planteados por la unidad de RRHH del Hospital de Apoyo Huanta.

Tras el análisis se concluyó que el control interno no es transparente en el cumplimiento de la Unidad de recursos humanos del Hospital Apoyo Huanta y frente a la evidencia recaudada se llegó a la conclusión que la unidad de recursos humanos no genera un entorno laboral saludable.

**Palabras clave:** Control interno, recursos humanos, ambiente de control, gestión, administración.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
INTRODUCCION.....	iii
Índice de Tablas .....	xiv
Índice de figuras .....	xv
CAPITULO I.....	17
EL CONTROL INTERNO.....	17
1.1 Concepto .....	17
1.2 Aspectos generales sobre control interno.....	20
1.3. Según Ley N°28716 (Peruano, 2006) menciona: .....	22
1.4 El Control Interno desde la Perspectiva del Enfoque COSO.....	23
1.5 Los Componentes del Control Interno según COSO.....	23
CAPITULO II.....	25
RECURSOS HUMANOS .....	25

2.1.	Conceptos básicos de la administración de recursos humanos .....	25
2.2	Procesos de R.R.H.H. dentro de la empresa.....	27
2.3	Descripción y análisis de puestos .....	27
2.3.1	Análisis de puestos.....	28
2.3.2	Descripción de puestos.....	28
2.4	Evaluación y valoración de puestos.....	29
2.4.1	Administración de sueldos y salarios.....	29
2.4.2	Reclutamiento y selección del personal.....	30
2.4.3	Contratación, inducción y separación.....	31
2.4.3.2	Inducción .....	32
2.4.3.3	Separación .....	32
2.4.4	Desarrollo y capacitación del personal .....	33
2.4.5	Evaluación del desempeño.....	33
	CAPÍTULO III.....	36
	APLICACIÓN PRÁCTICA.....	36
	CONCLUSIONES .....	73
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	74

## Índice de Tablas

### **Tabla 1**

*Población atendida según sexo de atenciones y atendidos 2021* 61

### **Tabla 2**

*Población atendida según sexo de atenciones y atendidos 2020* 62

## Índice de figuras

### **Figura 1**

*Organigrama Estructural del Hospital Daniel Alcides Carrión- Huanta* 43

### **Figura 2**

*Numero de Atendidos en el Hospital Apoyo Huanta año: 2021 y 2020* 63

### **Figura 3**

*Número de Atenciones en el Hospital Apoyo Huanta año: 2021 y 2020* 64

### **Figura 4**

*Convocatoria para la Contratación de Licenciadas en el Hospital Apoyo Huanta* 66

### **Figura 5**

*Convocatoria para la Contratación de Licenciadas en el Hospital Apoyo Huanta* 66

### **Figura 6**

*Convocatoria para la Contratación de Nutricionistas en el Hospital Apoyo Huanta* 67

### **Figura 7**

*Remuneración Enfermera bajo de D.L.276 del Hospital* 69

**Figura 8**

*Remuneración Enfermera bajo de D.L.1057 del Hospital* 69

## **CAPITULO I**

### **EL CONTROL INTERNO**

#### **1.1 Concepto**

En nuestro País, según el Ministerio de Economía y finanzas (Finanzas, 2016) refiere:

El Sistema de Control Interno, es el conjunto de acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, donde incluyen los comportamientos de quiénes laboran incluyendo las actitudes y aptitudes. Todos ellos están regulados por la Ley N° 28716 y la normativa técnica que emite la Contraloría sobre la materia.

Según la Contraloría General de la República del Perú (MEF, 2009) refiere :

El Control Interno es un proceso integral de trabajo en equipo; efectuado por el titular, funcionario y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos y para dar soluciones y ser consecuentes con los objetivos, minimizando los riesgos y por consecuencia lograr la misión de la gestión. En tal sentido los sistemas administrativos regulan la administración los recursos de las entidades públicas promoviendo la eficacia y la eficiencia ya que utiliza un conjunto de reglas para organizar, ejecutar y administrar una entidad mediante principios normas y procedimientos.

Del mismo modo el año 2006 se da la ley N°28716; sobre el control interno de las entidades del estado y en la región de Ayacucho se aplica el control interno en recursos humanos de acuerdo a Resolución Directoral Regional Sectorial N° 284-2017- GRNGG-GRDS-DIRESA-DR de fecha 23 de marzo del 2017, donde se reconstituyó el comité Central de Control Interno; el cual tiene por objetivo definir los lineamientos para elaborar, aprobar, implementar el buen funcionamiento y la respectiva evaluación de las entidades gubernamentales (El Peruano, 2017). Documento orientador para la gestión pública; por lo que se hace necesario conformar el Comité de Control Interno de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, con la finalidad de identificar las áreas críticas y el fortalecimiento efectivo además de la atención de las debilidades de control identificadas.

El Hospital de Apoyo Huanta por ser una entidad pública del Estado el Control Interno se rige bajo la ley N° 28716 y su modificatoria en el artículo 10. Observamos que es una entidad que cuenta con un funcionario en el área recursos humanos y entre sus objetivos principales está el cumplimiento de las funciones de los trabajadores a su cargo, de acuerdo a los indicadores sanitarios y metas físicas que existen dentro de los programas presupuestales; y otras de sus competencias esta de contratar, sancionar y despedir.

Dentro de sus obligaciones del área de recursos humanos es la planificación, análisis de puestos de trabajo, cobertura de las necesidades de los trabajadores, aumento del potencial y desarrollo del individuo, evaluación, la retribución y la gestión de salud e higiene de trabajo; Notamos que en entidad el personal que ingresa a cumplir estas funciones, no cumple con el perfil adecuado, puesto que existe deficiencias en el logro de los objetivos y metas trazadas por parte de la gestión ya que el ingreso no es meritocracia son cargos de confianza de la gestión son por cuestiones políticas (Parra, 2015).

Los servidores públicos y funcionarios nombrados y contratados de esta Institución están regidos bajo el decreto legislativo N°276, y los servidores administrativos contratados bajo el decreto legislativo 1057. Actualmente están regidos por la Ley de servicio Civil (SERVIR), (El Peruano, 1984).

## **1.2 Aspectos generales sobre control interno.**

Según la ley 28716 del Congreso de la República.

### **1.2.1 Control interno.**

- a. El clima de control: comprendido como el gran clima jerárquico, con la presencia de valores, formas de comportamiento y rige para el adecuado funcionamiento del control interno y la administración cuidadosa.
- b. La valoración del riesgo; por la cual se deben reconocer, investigar y hacer valer los elementos u ocasiones que puedan influir en la satisfacción de las metas y objetivos institucionales.
- c. Ejercicios de control de gestión; son los enfoques y estrategias de control dados por la administración, junto con los niveles de líderes capaces, comparables a las capacidades asignadas al personal, para garantizar la coherencia con los objetivos de la sustancia.
- d. Ejercicios de prevención y comprobación; aluden a los movimientos a realizar en la presentación de las capacidades repartidas, para realmente enfocar y garantizar, por separado, su adecuación y calidad.
- e. Marcos de información y correspondencia; a través de los cuales se alista, maneja, coordina y difunde la información, con conjuntos de

datos abiertos y actuales, que dan confiabilidad, sencillez y productividad a los procesos del consejo.

- f. El seguimiento de los resultados; que comprende la actualización de la encuesta y la confirmación de la consideración y los logros de las medidas de control interno, y las propuestas realizadas por los grupos del Sistema Nacional de Control.
- g. Compromisos para el desarrollo, qué es la razón por la cual se realizan las autoevaluaciones para mejorar los avances del control interno y de esta manera reportar alguna desviación o carencias a fin de que sean remediadas. (El Peruano, 2006).

El control interno comprende las actividades prudenciales de control previo, sincrónico y resultante que realiza el elemento sujeto a control, con la plena intención de garantizar que la administración de sus bienes, recursos y tareas se cumpla con exactitud y eficacia; su actividad es previa, concurrente y resultante.

El control interno anterior y concurrente es responsabilidad selectiva de los especialistas, funcionarios y trabajadores comunitarios de los elementos como obligación innata a sus capacidades, a la luz de los principios que rigen los ejercicios de la asociación y la metodología establecida en sus disposiciones, directrices, manuales y acuerdos institucionales, que contienen las estrategias y técnicas de aprobación,

alistamiento, confirmación, evaluación, seguridad y aseguramiento. (El Peruano, 2002)

**1.3. Según Ley N°28716 (Peruano, 2006) menciona:**

El marco de control interno es el arreglo de actividades, ejercicios, planes, estrategias, reglas, principios, registros, asociación, sistemas y técnicas, incluyendo la mentalidad de los especialistas y la fuerza de trabajo, coordinados y organizados en cada elemento del Estado, para el cumplimiento de las metas mostradas en el artículo 4 de esta Ley.

**En su implantación:**

- a. Avanzar y agilizar la productividad, la viabilidad, la rectitud y la economía en las tareas de fondo y la naturaleza de las administraciones públicas.
- b. Enfocar y proteger realmente los bienes y recursos del Estado contra cualquier tipo de infortunio, debilitamiento, uso inadecuado y manifestaciones ilícitas, y cualquier ocasión imprevisible o circunstancia destructiva que pueda influir en ellos.
- c. Seguir las directrices materiales del elemento y sus actividades.
- d. Asegurar la confiabilidad e idealidad de los datos con el acto de las cualidades institucionales.

- f. Adelantar la consistencia por parte de las autoridades abiertas o de los trabajadores de la comunidad para representar los bienes y recursos públicos a su cargo.
- g. Avanzar en la edad del valor público a la mano de obra y productos vinculados a la ciudadanía (CGRP, 2014).

**Funcionamiento:**

El funcionamiento del control interno es consistente y llega a toda la asociación y a los ejercicios institucionales. Sus sistemas y resultados dependen de un estudio y examen extremadamente duradero por parte de la organización institucional, con la intención de asegurar la destreza, fiabilidad, actualización y mejora del control interno, y el jefe del elemento es responsable de dirigir su actividad. (El Peruano, 2006).

**1.4 El Control Interno desde la Perspectiva del Enfoque COSO.**

El control interno más ampliamente percibido es el propuesto en 1992 por el Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway, conocido como "Informe COSO", es generalmente reconocido a nivel mundial donde sus compromisos fueron inspeccionados por asociaciones normalizadoras y su ejecución depende del nivel de mejora de la asociación.

El informe COSO utiliza insumos donde evalúa los procesos de control, dará un compromiso seguro y fortificará el elemento, sin embargo, aquellas

sustancias que tienen un débil avance jerárquico no pueden cumplir. (Marín, Letty, 2018).

Según Marín (2018), el control interno es una interacción ejecutada por el órgano de gobierno, los ejecutivos y el resto del personal de la sustancia, planificada con el objetivo de dar un nivel de afirmación saludable sobre el cumplimiento de las metas. Siendo un dispositivo significativo en la administración, ya que contribuye en los procesos de cambio jerárquico.

Esta nueva idea fue considerada dentro de las clasificaciones adjunta:

- a. Eficacia y eficiencia de las operaciones.
- b. Calidad inquebrantable de los datos monetarios.
- c. Coherencia con las normas y directrices materiales. (Marín, Letty, 2018).

### **1.5 Los componentes del control interno según COSO.**

Según (Marín, Letty, 2018) El modelo COSO expresa que el control interno se compone de cinco partes interrelacionadas y coordinadas, que se obtienen de la autoridad de la asociación y de la interacción del consejo. Las partes son:

- a. Entorno control: Profundamente y principal impulso de cualquier asociación.
- b. Evaluación de riesgos: Esta evaluación comprende la identificación y priorización de los problemas o peligros potenciales que aquí y allá no permiten el cumplimiento de los objetivos.

- c. Ejercicios de control: Son aquellos ejercicios que se comparan con la consistencia de los arreglos y estrategias trazadas para el cumplimiento de las metas, para garantizar que se cumplan los objetivos propuestos. (Marín, Letty, 2018).

## **CAPITULO II**

### **RECURSOS HUMANOS**

#### **2.1. Conceptos básicos de la administración de recursos humanos**

##### **2.1.1 Capital humano**

El término recursos humanos comprende las habilidades y las capacidades de los trabajadores, que pueden no reflejar un valor inmediato en el informe contable de la organización, pero que afectan enormemente a la presentación de la asociación. Los recursos humanos son inmateriales y sutiles, y no pueden tratarse

de la manera en que las asociaciones supervisan las ocupaciones, los artículos y las innovaciones. La justificación de esto es que los trabajadores son simplemente los propietarios de los recursos humanos, ya que, en el caso de que abandonen la asociación, se los llevan con ellos. Una parte fundamental de los recursos humanos es la moral y los aspectos positivos de los individuos que componen la asociación, ya que esto repercute directamente en el modo de vida y el entorno de la organización. (Alejo, 2014)

### **2.1.2 Administración de recursos humanos**

De acuerdo con Alejo (2014), Los activos humanos de los ejecutivos aparecieron en la última parte de la década de 1970 como un enfoque de administración dirigido a realinear las conexiones de trabajo para garantizar que los esfuerzos de los representantes se centraran decisivamente en el logro de la ejecución jerárquica y la seriedad en sectores empresariales progresivamente impredecibles.

El activo humano de los ejecutivos alude a las prácticas y estrategias importantes para tratar las cuestiones de las relaciones individuales del trabajo de administración, por ejemplo, la inscripción, la preparación, la evaluación, la reparación y la creación de un clima protegido, moral y justo para los representantes de la asociación.

## **2.2 Procesos de R.R.H.H. dentro de la empresa**

Una ejecución de los ciclos de RRHH puede lograrse mediante la inclusión de prácticas, por ejemplo, la utilización de pruebas a los trabajadores, relacionando las fuerzas de motivación y la paga con la ejecución del trabajo, programas de correspondencia formal con los representantes, entre otros. (Alejo, 2014).

La mayoría de las veces se considera que los ciclos y los programas de recursos humanos son selectivos para las grandes organizaciones y restringidos para las PYMES debido a los importantes gastos que conllevan; sin embargo, se están produciendo modelos de reevaluación de los procesos de recursos humanos para las PYMES que están mejorando en función de las administraciones de recursos humanos repensadas (Alejo, 2014).

Las ideas y asignaciones asociadas a cada uno de los ciclos adjuntos, que han sido pensados como los más importantes dentro de la Administración de Recursos Humanos, serán indicadas y creadas como sigue:

## **2.3 Descripción y análisis de puestos**

Una tarea comprende un conjunto de ejercicios y obligaciones relacionados. Estos ejercicios deben ser claros e inconfundibles con respecto a los de otras situaciones para limitar los errores y las posibles luchas entre los trabajadores, y para que los representantes se den cuenta de lo que se espera de ellos en general. Cada puesto puede requerir varios representantes, cada uno de los cuales poseerá un puesto alternativo. Un puesto comprende diversas obligaciones

y deberes que realiza un trabajador. (Alejo, 2014)

Las asociaciones se componen de ocupaciones que deben ser cubiertas por individuos. El examen de trabajo es el sistema para decidir las responsabilidades laborales y los atributos de los individuos que deben ser empleados para cubrirlas.

Según Alejo (2014) se mencionan las siguientes definiciones:

### **2.3.1 Análisis de puestos**

El examen del trabajo consiste en obtener, evaluar y clasificar datos sobre los puestos de una organización y un establecimiento, con la intención de investigar cada trabajo y no a las personas que lo realizan.

### **2.3.2 Descripción de puestos**

Un conjunto de responsabilidades previsto es una aclaración compuesta de las obligaciones, las circunstancias de trabajo y otras partes significativas de un trabajo concreto.

Un conjunto de responsabilidades previsto es un registro compuesto de lo que hace el especialista, cómo lo hace el trabajador y en qué condiciones se realiza la ocupación. Estos datos se utilizan para componer un particular de la tarea.

## **2.4 Evaluación y valoración de puestos**

La evaluación del trabajo incluye varias estrategias mediante las cuales se aplican las medidas normales de examen del trabajo para lograr una estructura laboral sensata, equitativa, justa y correcta. Entre los objetivos de la evaluación de las ocupaciones, cabe destacar los siguientes: combinar las tasas de remuneración internas con las de otras organizaciones del mismo sector, colaborar con la organización de los salarios y las tasas de remuneración, ser un método para establecer una tasa de remuneración razonable y proteger a los representantes de las decisiones administrativas erráticas, (Alejo, 2014).

Por otra parte, la evaluación del trabajo comprende una estrategia lógica, las ocupaciones se separan en sus partes para hacer exámenes entre ellas. Es un procedimiento cuantitativo, ya que se atribuyen cualidades matemáticas a cada componente o variable específica del puesto. Esta estrategia requiere un conjunto de medidas evidentemente caracterizadas, que se presentan como un plan estándar con el que cada ocupación puede medirse en la evaluación. En general, se puede utilizar una única escala para medir todos los puestos de trabajo y de creación., (Alejo, 2014) .

### **2.4.1 Administración de sueldos y salarios**

Se refiere a las remuneraciones que percibe un trabajador por el servicio que ha prestado con su mano de obra, hay una diferencia entre sueldo y salario y esta radica en que los salarios son aplicados a trabajos manuales o artesanales, el

concepto de sueldos se aplica a trabajos de nivel intelectual administrativo, etc.(Alejo, 2014). La administración de compensaciones es considerada para el personal calificado es una estrategia para retener a empleados, eficientes por un desempeño adecuado y que demuestran un buen nivel de eficiencia administrativo.

#### **2.4.2 Reclutamiento y selección del personal**

Reclutar y seleccionar personal define a los candidatos que se elegirá para ser los futuros empleados de la empresa por ello es importante reunir una gran cantidad de candidatos para definir cuáles son los que cumplen con los requisitos establecidos, estas acciones deben de realizarse por medio de un programa constante de retroalimentación que contemple los siguientes objetivos según Alejo (2014):

- Establecer una metodología para dar la capacidad de elección de un número adecuado de individuos de calidad suficiente para todas las oportunidades en todas las situaciones de la asociación.
- Establecer y mantener actualizado un marco de organización de RRHH muy duradero para anticipar las necesidades de mano de obra a corto, medio y largo plazo.
- Evidentemente, establecer y cumplir con los acuerdos de contratación relacionados con la publicidad, el tiempo de antigüedad y la limpieza de la

reserva de trabajo.

### **2.4.3 Contratación, inducción y separación**

#### **2.4.3.1 Contratación**

Tal como lo indica la Ley General del Trabajo N° 29381 dispuesta por el Congreso de la República del Perú, en su artículo N° 1 la República del Perú, en el artículo N° 1, el contrato es el arreglo intencional entre el especialista y la empresa (que puede ser una persona física característica o lícita), por prudencia del cual el anterior se obliga a poner a disposición del último su propio trabajo, a cambio de una compensación, (Alejo, 2014).

El contrato de trabajo da lugar a una relación empresarial, que produce y gestiona un conjunto de privilegios y compromisos para los reunidos, así como las circunstancias dentro de las cuales se creará dicha relación empresarial. El contrato de trabajo es consensual, respectivo, oneroso, conmutativo e individual. El contrato de trabajo es una manifestación legítima, que es la apariencia de la voluntad que se espera para hacer, dirigir, alterar o sofocar las conexiones legales. Para su legitimación se requiere: Especialista capaz, artículo física y legítimamente concebible, razón jurídica y reconocimiento de la estructura recomendada bajo pena de nulidad. (Alejo, 2014)

### **2.4.3.2 Inducción**

La aceptación consiste en planificar y llevar a cabo uno de los ciclos que normalmente se pasan por alto en muchas organizaciones: familiarizar al nuevo representante con la organización, su forma de vida, sus principales jefes, su forma de pensar, su conjunto de experiencias, etc. Esta interacción se completa antes de comenzar la ocupación para la que ha sido contratado, ahorrando posteriormente tiempo y costes que se malgastan intentando averiguar por su cuenta, en qué organización ha entrado a trabajar, cuáles son sus objetivos, quién será quién, a quién acudir para solucionar un problema, etc. (Alejo, 2014).

Aceptación significa: dar al nuevo trabajador datos fundamentales sobre la organización, datos que quiere desempeñar sus obligaciones de forma agradable. El alistamiento es en realidad una parte de la interacción de socialización que la organización utiliza con sus nuevos individuos, un ciclo persistente que incluye impartir en todos los trabajadores las perspectivas, directrices, valores y formas de comportamiento comunes esperadas por la asociación y sus especializaciones. El alistamiento tiene tres propósitos principales: trabajar con la aclimatación del nuevo representante a la asociación, dar datos viables y apoyar una impresión positiva de la organización.

### **2.4.3.3 Separación**

Según Luz Alejo la Rosa (2014) , la desvinculación de una tarea infiere el fin de la relación empresarial, cesando autoritariamente los compromisos a cargo del

trabajador y de los trabajadores. La desvinculación de un trabajador puede ocurrir por el fallecimiento del especialista o de la empresa, por la renuncia o retiro intencional del trabajador, por el fin de la obra o de la administración, por desacuerdo compartido, por impedimento de larga duración, por jubilación o por excusa.

#### **2.4.4 Desarrollo y capacitación del personal**

Según Luz Alejo la Rosa (2014), La preparación se considera como una interacción momentánea, que utiliza una estrategia organizada, precisa y coordinada, que implica un conjunto de actividades instructivas y de autoridad dirigidas a cambiar y trabajar en la información, las habilidades y las mentalidades del personal, para avanzar en mejores grados de ejecución viables con las solicitudes del puesto que ocupan, y posteriormente potenciar su auto-mejora, así como la viabilidad, la competencia y la adecuación de la organización a la que sirven. Los objetivos del ciclo de preparación son preparar al profesorado para la rápida ejecución de las diferentes tareas de control, dar puertas abiertas al potencial de automejora incesante y cambiar las perspectivas de los individuos.

#### **2.4.5 Evaluación del desempeño**

Según las investigaciones de Luz Alejo la Rosa (2014), la evaluación de la ejecución es una estrategia autorizada que permite hacer un seguimiento del especialista en un plazo determinado, para que reconozca los componentes

relacionados con la presentación de los trabajadores, todo ello para dar datos de potencial y nivel del giro de los trabajadores, para calibrarlos y darles entrada.

Los objetivos de la evaluación de la exposición son:

- Adecuación de la persona al puesto
- Preparación del personal
- Promociones
- Compensación que motiva la buena ejecución
- Mejora de las relaciones humanas entre jefes y subordinados

La evaluación del trabajador debe ser completada, pensando en las variables más pertinentes, entre las cuales podemos encontrar: naturaleza del trabajo, cantidad de trabajo, información sobre el puesto, empuje, disciplina, confiabilidad, participación, colaboración, transformación a la supervisión, variación al trabajo, aptitud para el progreso, solicitud, límite con respecto a la administración, amabilidad, confiabilidad, carácter, dotación de orden, seguridad pasional, entre otras, (Alejo, 2014).



## **CAPÍTULO III**

### **APLICACIÓN PRÁCTICA**

#### **3.1. RESEÑA DE LA EMPRESA DEL HOSPITAL DE APOYO HUANTA “DANIEL ALCIDES CARRION”**

La Sociedad de Beneficencia Pública de Huanta, empezó la construcción de este Hospital el 22 de setiembre de 1915, dejando la fábrica en paredes de 3 metros de altura aproximadamente.

El 1 de enero de 1925 se hizo cargo de la Dirección de la Beneficencia Publica Don Luis E. Cavero, y bajo su directa intervención se firmó con Don Vicente Velarde un contrato escriturario por la cantidad de SIETE MIL SOLES para la edificación total del Hospital, previa licitación de la obra de acuerdo con las bases formuladas por la institución y según el plano levantado por el Ing. Suizo Carlos Weber.

Para construir este importante establecimiento de asistencia social y humanitaria, el mencionado director de la Sociedad solicitó la entrega de las subvenciones fiscales mensuales acumuladas en la Tesorería de Fiscal del Departamento por falta de cobros del Tesorero de la Beneficencia. El dinero se encontraba de ser recogido por el Estado en vista de que nadie se había preocupado de reclamar en más de dos años consecutivos y para hacerlo efectivo se tuvo que hacer gestiones activas y laboriosas diligencias en la Prefectura y

Tesorería Fiscal por tratarse de cantidades que ya habían sido liquidadas en dos presupuestos fenecidos. Sólo mediante este aporte económico de desinteresados esfuerzos en beneficio de la colectividad doliente se pudo emprender la construcción del Hospital que había sido abandonada y como consecuencia retardada su edificación.

El contratista Velarde para iniciar los trabajos hizo examinar previamente con los albañiles el estado en que se encontraba la obra mandada ejecutar por los anteriores directores , constatando que los muros se habían desmoronado y cuarteado por distintas partes, por haber estado expuestos a los rigores de más de un lustro de inviernos sin ninguna protección y también debido a otros gentes destructores como lo ladrones de ladrillos, por tales causas para iniciar los trabajos sobre las bases sólidas se hizo indispensable desatar una parte de los muros comenzando la construcción del edificio desde la altura de dos metros , poco más o menos, contados desde la superficie del piso.

Este hermoso edificio de cal y ladrillo, techado de calamina y amplios corredores consta de dos salas espaciosa: una para varones y otra para mujeres, las dos habitaciones donde están instalados: el consultorio médico, el tóxico, maternidad y el botiquín.

De conformidad con el contrato quedó la obra terminada a fines de diciembre del mismo año de 1925 y el día domingo 3 de enero de 1926 se inauguró solemnemente bajo la misma administración del director de la Sociedad Beneficiara Sr. Luis E. Cavero, quedando desde ese día entregado al servicio

público a cargo del Médico titular de la Provincia de Huanta Dr. Máximo E. Gómez. En ese periodo se dotaron de camas enseres y útiles necesarios para la asistencia de los enfermos. Se inauguró siendo Presidente de la República, el Excmo. Señor don Augusto B. Leguía, Ministro de Justicia, Culto y Beneficencia, el doctor don Alejandro Maguiña, Diputado Nacional por la Provincia, el doctor don Manuel Jesús Urbina, Director de Beneficencia Pública de Huanta, el señor don Luis E. Cavero, Prefecto del Departamento el señor don Pedro Vásquez de Velasco, Subprefecto de la Provincia, el señor don Antonio Enrique Muñoz, Médico Titular el doctor don Máximo E. Gómez.

Posteriormente, fue fundado el Hospital de Apoyo de Huanta en el año 1958, ubicado en la zona Este de la Ciudad de Huanta, en la Av. Mariscal Castilla N.º 712, distrito de Huanta. La historia del Hospital de Apoyo Huanta guarda estrecha relación con los esfuerzos por brindar atención y tratamiento a los enfermos en la Provincia de Huanta y distritos aledaños. Fue inaugurado siendo Presidente de la República el Dr. Manuel Prado, Ministro de Salud Pública el Dr. Francisco Sánchez Moreno, Diputado por el Departamento el Dr. Pedro Chávez Riva. **(Análisis Situacional en Salud del Hospital de Apoyo Huanta).**

### **3.1.1 Presentación del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión”**

Nuestra Institución, depende funcionalmente a la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte de la Dirección Regional de Salud Ayacucho es un

Establecimiento de mayor nivel y capacidad Resolutiva “Quirúrgico II-1” de acuerdo a lo enmarcado en la Resolución Ministerial N°.612-2012/MINSA.

El establecimiento se encuentra en la ciudad de Huanta capital de la provincia de Huanta, a 2,368 msnm y a una distancia de Huamanga de 1 hora, en transporte público y carretera asfaltada, dentro del ámbito de influencia el Hospital, es de importancia, donde refieren de los 7 Distritos y 5 micros redes.

La función que desempeñaría nuestro establecimiento dentro del sistema de salud de la Red es dirigida a resolver los problemas de salud de la población del ámbito de influencia, teniendo en cuenta que la organización y articulación permite tener el “Anillo De Contención”. Así como las rutas de referencia y contra referencia estructuradas; considerando además, las distancia, accesos tiempos entre EESS, fundamentalmente hacia los EESS que son referencia de las provincias de Acobamba , Churcampa y Anco y comunidades aledañas con alto porcentaje de gestantes y niños por tal motivo es prioridad de contar con especialistas y profesionales de la salud en y así garantizar la atención en las Unidades Productoras de Servicio de Salud UPSS de Consulta Externa, de Emergencia y de Hospitalización de acuerdo a lo establecido en la Norma Técnica N.T. N.º 021/Minsa –DGSP V 0.3.

El Hospital, tiene el objetivo que cada individuo reciba una consideración satisfactoria según lo indicado por un paquete base, según la complejidad del caso y pueda llegar a los grados esenciales de atención, y que haya una crítica al nivel

aludido para garantizar el seguimiento y el arreglo de la cuestión médica, el Hospital cumple Doble Funcionabilidad Preventivo y Recuperativo.

### **3.2 MISION**

Somos un hospital líder en el sector de la salud, proporcionamos una atención esencial con el máximo calibre, valor con una facultad afilada y preparada para satisfacer las necesidades de bienestar, con respecto a la forma de vida de la población y añadiendo al avance social de la región.

### **3.3 VISION**

En 2022 seremos una clínica médica certificada, pionera en la organización de administraciones de bienestar de gran alcance y concentradas con un profesorado profundamente cualificado, con una cultura autorizada de grandeza, calidad y calidez.

### **3.4 FUNCIONES GENERALES**

Las Funciones Generales del Hospital de Apoyo Huanta “Daniel Alcides Carrión” son las siguientes:

- Cumplir con la recuperación del bienestar y de las capacidades de los pacientes, en estados de oportunidad, valor, calidad y plena disponibilidad, en Consulta Externa, Hospitalización y Emergencia.
- Salvaguardar la vida y blindar la salud del individuo desde su origen hasta su fallecimiento normal.

- Conseguir la anticipación y disminución de los peligros y daños al bienestar.
- Ayudar al desarrollo y a la especialización de los RRHH, repartiendo el campo clínico y la fuerza de trabajo para la instrucción y la investigación, responsable de los Institutos Tecnológicos de instrucción, según las disposiciones particulares.
- Gestionar el material de RRHH para el cumplimiento de la misión y sus objetivos en consonancia con las directrices vigentes.
- Trabajar incesantemente en la calidad, utilidad, competencia y viabilidad de la atención médica, estableciendo las directrices y límites fundamentales, así como creando una cultura autorizada con valores y perspectivas hacia el cumplimiento de las necesidades y supuestos para el paciente y su clima familiar.

### **3.5 NATURALEZA JURÍDICA**

El Hospital "Daniel Alcides Carrión" de Huanta es un órgano descentralizado de la Dirección de la Red de Salud Ayacucho Norte, y presta servicios médicos de profunda complejidad, siendo responsable de lograr la promoción del individuo a través de la prevención, aseguramiento, recuperación y restablecimiento de su bienestar y el mejoramiento de un clima sano, con pleno respeto a las libertades fundamentales del individuo desde su origen hasta su fallecimiento regular, según lo dispuesto en la Ley N°. 27657 - Ley del Ministerio de Salud y su Reglamento, sustentado con el D. S. N° 013-2002-SA.

### **3.6 JURISDICCIÓN**

El Hospital Apoyo Huanta "Daniel Alcides Carrión" ejerce su local como experto en bienestar en la Provincia de Huanta del Departamento de Ayacucho y sobre todas las personas lícitas y normales que prestan servicios médicos o cuyos ejercicios influyen directa o indirectamente en el fortalecimiento del número de habitantes de la Red de Salud Norte de Ayacucho.

#### **3.6.1 Ubicación geográfica del hospital de apoyo Huanta**

El Hospital de Apoyo Daniel Alcides Carrión de Huanta está situado en la región de Huanta, capital de la provincia de Huanta, en el trozo noroeste de la localidad de Ayacucho, entre los ecuadores  $11^{\circ}47'2''$  hacia el norte y  $12^{\circ}50'20''$  hacia el sur, su longitud al oeste del meridiano de Greenwich es de  $73^{\circ}45'6''$  a  $74^{\circ}38'10''$ .

La ciudad de Huanta capital del distrito, está situada entre: Latitud Sur:  $12^{\circ}56'06''$  Longitud Oeste:  $74^{\circ}14'42''$  Distrito: El distrito tiene una población aproximada de 41,000 habitantes.

El Hospital de Apoyo de Huanta está situado hacia el este superior del distrito de Huanta y tiene un lugar con el:

Departamento: Ayacucho

Provincia: Huanta

Distrito: Huanta

Dirección: Av. Mariscal Castilla N°. 712.

### **3.7 BASE LEGAL**

La base legal que regula al Hospital Apoyo Huanta "Daniel Alcides Carrión" son: Ley N°. 27657 – Ley del Ministerio de Salud, Ley N°. 29158 ley del Poder Ejecutivo, Ley N°. 27867 ley de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias, Ley N°. 27658 Ley Marco de la Modernización de la Gestión del Estado, Decreto Supremo N°.030-2002-PCM que aprueba el Reglamento de la ley de Modernización de la gestión pública , Ley N°.28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Decreto Supremo N°.304-2012-EF Texto Único Ordenado de la Ley N°.28411 Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, Decreto Supremo N°.004-2013-PCM que aprueba la Política Nacional de Modernización de la Gestión del Estado, Ley 27444 Ley de Procesamiento Administrativo General, Decreto Supremo N° 023-2005-SA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, Resolución Ministerial N° 603-2006-MINSA que aprueba la Directiva N° 007-MINSA-OGPE-V.02.

### **3.8 ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DEL HOSPITAL**

El Hospital de Apoyo de Huanta "Daniel Alcides Carrión" es una clínica de emergencia referencial que depende de hecho, práctica y normativamente del Ministerio de Salud. Su motivación es sumar al desarrollo de la vida de la población.

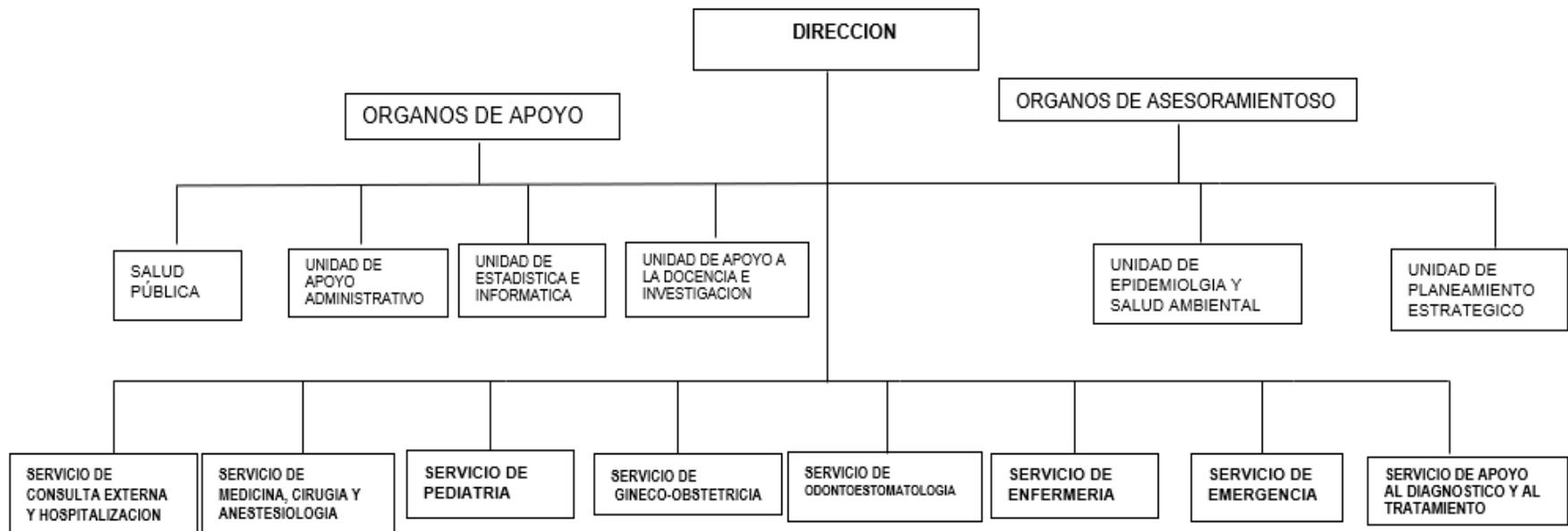


**Figura 1**

*Organigrama Estructural del Hospital Daniel Alcides Carrión- Huanta*

**GRÁFICO**

Ilustración 1: Organigrama Estructural del Hospital Daniel Alcides Carrión - Huanta



### **3.8.1 Funciones por Unidad Orgánica**

A continuación, definimos las Unidades Orgánicas (Órganos de Apoyo, Órgano de Asesoramiento y el Órgano de Línea) y sus funciones de acuerdo a nuestro Organigrama Estructural:

#### **3.8.1.1 Funciones del Órgano de Dirección**

##### **3.8.1.1.1 Dirección**

La Dirección es el Órgano de Dirección del Hospital está a cargo de un director, quien representa legalmente a la institución, conduce, dirige la gestión y hace cumplir las políticas, normas y objetivos en salud; dependiente de la Dirección de la Red de Salud Ayacucho Norte y tiene asignado las siguientes funciones:

- Dirigir y representación legal al Hospital.
- Emitir resolución directoral según sea su competencia. tú eres.
- Consentir arreglos, convenios y acuerdos que se sumen al cumplimiento de los objetivos del Hospital, según las facultades explícitamente permitidas por la autoridad de bienestar y dentro del sistema de las directrices vigentes.
- Establecer la visión, la misión y los objetivos vitales de la institución según las sectoriales y responsabilizar al personal de su cumplimiento.
- Evaluar el cumplimiento de las metas, los objetivos y los procedimientos momentáneos y su adecuación para alcanzar las metas a medio y largo plazo.

- Lograr la mejora continua de los ciclos de autorización centrados en los objetivos de los clientes y dirigir la ejecución o los ejercicios de mejora potencialmente ininterrumpidos.
- Proponer arreglos, lineamientos y tareas de investigación, mostrando apoyo y atención concentrada a la Dirección de Salud de Ayacucho.
- Establecer acuerdos, convenios y concurrencias con fundaciones públicas y privadas, para el cumplimiento de metas y objetivos.
- Realizar la correspondencia social para el bienestar en la vertiente de la lucha contra la enfermedad y el avance del bienestar y evaluar el efecto de las metodologías utilizadas.

### **3.8.1.2 Funciones del órgano de asesoramiento**

#### **3.8.1.2.1 Unidad de planeamiento estratégico**

Es la unidad autorizada responsable de la preparación vital y funcional y del respaldo del proceso del plan financiero, los costes, el plan jerárquico y el marco de especulación pública; depende de la Dirección y es responsable de las capacidades de acompañamiento:

- Completar la determinación de la situación y distinguir las metas, los objetivos y las técnicas a largo, medio y momentáneo y proponer la disposición vital y funcional.
- Evaluar la adecuación de las metodologías y el cumplimiento de las metas y objetivos a corto, medio y largo plazo.

- Fomentar los procesos de cálculo de costes y reconocer los requisitos previos de las administraciones institucionales para su aprobación por la dirección.
- Llevar a cabo la búsqueda e investigación jerárquica para formar y mantener actualizados los archivos de la administración en consonancia con las directrices actuales.
- Llevar a cabo la ejecución de los modelos jerárquicos establecidos en el Sector y prestar ayuda especializada a los órganos del Hospital para su mejora continua.
- Alcanzar los procesos y procedimientos para la organización del trabajo y los recursos.
- Identificar oportunidades de inversión y priorizar necesidades para proponer el desarrollo e implementación de los proyectos, en el marco del Programa Anual y las normas del Sistema Nacional de Inversión Pública.
- Formular los estudios de pre-inversión y proponer su incorporación en el Presupuesto y al Programa Anual de Inversiones en concordancia con los Lineamientos de Política del sector.

#### **3.8.1.2.2 Unidad de epidemiología y salud ambiental**

Es la unidad orgánica encargada de la vigilancia en salud pública, análisis de la situación de salud hospitalaria, salud ambiental e investigación epidemiológica; depende de la Dirección y tiene asignados los siguientes objetivos funcionales:

- Detectar, investigar e informar oportunamente los casos de enfermedades sujetas a notificación obligatoria.
- Detectar, investigar informar y controlar la ocurrencia de brotes epidémicos en el nivel hospitalario.
- Elaborar y difundir, a los diferentes niveles, el perfil epidemiológico de las enfermedades transmisibles y no transmisibles.
- Difundir, a través de la sala de situación de salud y en forma oportuna, la información generada en el análisis de la situación de salud hospitalaria y de los eventos de importancia para la gestión hospitalaria.
- Vigilar el cumplimiento de las normas de bioseguridad en el manejo de los pacientes, en la limpieza, desinfección y esterilización de los ambientes, el manejo de la ropa y de los residuos sólidos hospitalarios, así como del uso de materiales potencialmente tóxicos.
- Vigilar el cumplimiento de las buenas prácticas de higiene en la manipulación de alimentos por las unidades orgánicas de nutrición y dietética y en el expendio de alimentos que se produzca en el Hospital.
- Proponer y aplicar protocolos de la evaluación higiénica sanitaria de los diferentes ambientes hospitalarios para recomendar mejoras en los mismos.
- Identificar grupos de riesgo en función de niveles de exposición de acuerdo al perfil ocupacional.
- Determinar el perfil epidemiológico de las enfermedades más frecuentes

del personal y proponer medidas de intervención.

- Diseñar e implementar programas de prevención y control de accidentes laborales y enfermedades profesionales que tengan impacto en la salud de los trabajadores.
- Promover, diseñar, ejecutar y difundir investigaciones epidemiológicas que permita la generación de evidencias científicas para la prevención y control de daños.

### **3.8.1.3 Funciones del órgano de apoyo**

#### **3.8.1.3.1 Unidad de apoyo administrativo**

Es la unidad orgánica encargada de apoyar la administración de los recursos humanos y gestionar los recursos materiales y económicos necesarios, así como del mantenimiento y servicios generales, para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y funcionales asignados; depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Proponer y aplicar las políticas, normas y programación de la gestión y asignación de recursos humanos y materiales en el marco de la normatividad de los sistemas administrativos de abastecimiento, así como en los procesos organizacionales de planeamiento, financiamiento y logística correspondientes, cuidando su permanente actualización.
- Conducir, ejecutar y evaluar los sistemas administrativos de abastecimiento, en el marco de las normas de los sistemas administrativos

correspondientes.

- Establecer y ejecutar el planeamiento, programación, reclutamiento, selección, contratación, registro, asignación e inducción del personal, para cubrir los puestos de trabajo o cargos con financiamiento presupuestal.
- Identificar y satisfacer las necesidades de recursos humanos del Hospital, que deben asignarse a los cargos o puestos de trabajo, establecidos en el Cuadro para Asignación de Personal y ejecutar los desplazamientos del personal en el marco de la normatividad vigente.
- Implementar oportunamente el Cuadro para Asignación de Personal del Hospital para dotarlo de los recursos humanos necesarios y apoyar a formular el Presupuesto Analítico de Personal.
- Programar y ejecutar el control, desarrollo y capacitación del personal para que desempeñen las capacidades y habilidades requeridas, para el logro de los objetivos funcionales asignados al Hospital.
- Las demás funciones que le sean asignadas por la Dirección del hospital.

#### **3.8.1.3.2 Unidad de Estadística e Informática**

Es la unidad orgánica encargada de lograr que el Hospital provea la información estadística de salud y el soporte informático, mecanización e integración de los sistemas de información requeridos para los procesos organizacionales; depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Programar y ejecutar la recolección, validación, consistencia,

procesamiento de datos, consolidación, análisis y difusión de la información estadística de salud a los usuarios internos y externos, según las normas establecidas.

- Producir los indicadores estadísticos de salud para la toma de decisiones y la generación de datos de acuerdo a las necesidades y prioridades de las unidades orgánicas del Hospital.
- Analizar e interpretar la información estadística para facilitar el proceso de toma de decisiones.
- Identificar y proponer a la Dirección Regional de Salud Ayacucho, las necesidades de diseño y mejoramiento de los sistemas integrados de información que se establezcan.
- Identificar y proponer nuevas oportunidades de aplicación de tecnologías de información.
- Las demás funciones que le sean asignadas por la Dirección del hospital.

#### **3.8.1.3.3 Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación**

Es la unidad orgánica encargada de prestar apoyo técnico según los convenios con las universidades y/o instituciones educativas; depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Proponer los planes y programas de perfeccionamiento y formación de los recursos humanos según corresponda a los convenios con universidades o instituciones educativas que autorice la DIRESA.

- Promover y evaluar los convenios con Institutos Educativos, para fines de pre grado y post grado.
- Proponer los requerimientos de las plazas de externos, internos, residentes y otras que se requieran para cumplir con los programas docentes, en el marco de las normas vigentes.
- Consolidar y proponer al órgano de dirección la autorización de las investigaciones que se lleven a cabo en el Hospital, manteniendo un registro de las mismas, en el marco de la política y normas sectoriales vigentes.
- Las demás funciones que le sean asignadas por la Dirección del hospital.

#### **3.8.1.4 Funciones del Órgano de Línea**

##### **3.8.1.4.1 Servicio de Consulta Externa y Hospitalización**

Es la unidad orgánica encargada de lograr la coordinación y control de la atención del paciente en Consulta Externa y Hospitalización y de la administración de los archivos clínicos; depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Organizar y coordinar la admisión de los pacientes para su atención en consulta externa y hospitalización, mediante gestión de la programación, la disponibilidad de turnos, ambientes y profesionales.
- Alcanzar que el paciente atendido en consulta externa y hospitalización reciba en forma óptima los diversos recursos de la atención integral a su

salud.

- Optimizar el funcionamiento de los trámites internos y externos que realiza el paciente para la atención en Consulta Externa y Hospitalización y de los procesos en su conjunto.
- Optimizar y sistematizar el archivo de Historias clínicas, así como de los procedimientos de registro y oportuna distribución según la programación de la atención del paciente.

#### **3.8.1.4.2 Servicio de Medicina**

Es la unidad orgánica encargada de la atención médica integral y especializada a los pacientes; depende de la Dirección Ejecutiva y tiene asignados los siguientes objetivos funcionales:

- Brindar atención médica integral y especializada referente al tratamiento de los pacientes por medios clínicos con la participación coordinada de los órganos competentes.
- Promover la salud, prevenir riesgos y daños, proteger y recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes, en la atención médica integral, según las normas y protocolos vigentes.
- Proponer, ejecutar y evaluar protocolos y procedimientos de atención médica integral y especializada, orientados a proporcionar un servicio eficiente y eficaz.

#### **3.9.1.4.3 Servicio de Cirugía**

Es la unidad orgánica encargada de la atención médica integral a los pacientes, con procedimientos quirúrgicos, así como la atención de anestesia y analgesia, procedimientos de emergencia, reanimación cardiovascular, así como de la organización y funcionamiento del centro quirúrgico y las unidades de recuperación, depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Brindar atención integral y especializada en el tratamiento de pacientes por medios quirúrgicos, en coordinación con las unidades orgánicas competentes y según los protocolos y normas vigentes.
- Promover la salud, prevenir riesgos y daños, proteger y recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes, en la atención médica quirúrgica, según las normas y protocolos vigentes.
- Proponer, ejecutar y evaluar protocolos y procedimientos de atención médico-quirúrgica general y anestesiológica orientados a proporcionar un servicio eficiente y eficaz.

#### **3.8.1.4.4 Servicio de Traumatología**

Es la unidad orgánica encargada de brindar atención médico-quirúrgica especializada a los daños que afecten el aparato locomotor del paciente; depende de la Dirección Ejecutiva y tiene asignado las siguientes funciones generales:

- Organizar y desarrollar la atención médico-quirúrgica especializada para el tratamiento por medios quirúrgicos de los daños que afecten el aparato

locomotor del paciente de acuerdo con las guías de atención y normas vigentes.

- Organizar y coordinar los horarios de atención de pacientes mediante gestión de programación la disponibilidad de turnos y profesionales para consultorios externos, intervenciones quirúrgicas y hospitalización y emergencia.
- Programar y realizar intervenciones quirúrgicas electivas en las unidades operatorias, así como las intervenciones quirúrgicas de Emergencia y seguimiento de los pacientes intervenidos quirúrgicamente.
- Atender las interconsultas requeridas, así como realizar los procedimientos especializados en el campo de su competencia.

#### **3.8.1.4.5 Servicio de Gastroenterología**

Es la unidad orgánica encargada de brindar atención médica especializada a los pacientes portadores de daños y enfermedades que afectan el tracto digestivo y sus anexos; depende de la Dirección Ejecutiva y tiene asignado las siguientes funciones generales:

- Organizar y desarrollar la atención integral y especializada referente al tratamiento de las afecciones el tracto digestivo y sus anexos por medios clínicos.
- Promover la salud, riesgos y danos; participar y recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes en atención de enfermedades del aparato digestivo.

- Elaborar evaluar y garantizar el uso de las guías de práctica clínica y procedimientos de atención médica por la especialidad, orientadas a brindar un servicio con eficiencia y calidad.
- Mantener al paciente informado sobre las indicaciones para el tratamiento, evolución, estado actual o su familiar responsable.

#### **3.8.1.4.6 Servicio de Anestesiología**

Es la unidad orgánica encargada de realizar la atención especializada de anestesia y analgesia a los pacientes en las etapas preoperatoria, intraoperatoria y postoperatoria, procedimientos de emergencia, terapia del dolor, reanimación cardiovascular y gasoterapia, así como de la organización y funcionamiento del Centro Quirúrgico y las unidades de recuperación; depende de la Dirección Ejecutiva y tiene asignados los siguientes objetivos funcionales:

- Proponer, ejecutar y evaluar los protocolos y procedimientos de atención anestesiología, orientados a brindar un servicio eficiente y eficaz.
- Velar por el buen uso y mantenimiento de los equipos e instrumentales quirúrgicos, así como del mantenimiento en condiciones de seguridad, higiene y asepsia de las salas quirúrgicas.
- Asegurar el cumplimiento de las normas de bioseguridad.

#### **3.8.1.4.7 Servicio de Gineco Obstetricia**

Es la unidad orgánica encargada de la atención integral de la patología gineco-

obstétrica durante el ciclo reproductivo, pre - concepción, concepción y post – concepción, así como de las enfermedades del sistema de reproducción de la mujer; depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Brindar la atención integral y especializada a la mujer y la madre en todos sus ciclos de vida por problemas fisiológicos, patológicos, de salud individual o colectiva.
- Promover la salud, prevenir riesgos y daños, proteger y recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de la mujer y su pareja, en lo que concierne a su ciclo reproductivo y en el ámbito de su competencia, según las normas y protocolos vigentes.
- Atender las enfermedades propias de los órganos de reproducción de la mujer, en sus aspectos médico y quirúrgico.
- Promover la lactancia materna e incentivar la relación madre-recién nacido.
- Proponer, ejecutar y evaluar protocolos y procedimientos de atención médica gineco- obstétrica, orientados a brindar un servicio eficiente y eficaz.
- Las demás funciones que le sean asignadas por la Dirección del hospital.

#### **3.8.1.4.8 Servicio de Pediatría**

Es la unidad orgánica encargada de brindar atención integral a pacientes pediátricos, en su contexto bio-psico-social, familiar y comunitario, protegiendo,

recuperando y rehabilitando su salud; depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Organizar y brindar atención integral y especializada referente al tratamiento de pacientes pediátricos con problemas de salud, por medios clínicos, con la participación coordinada de los órganos competentes.
- Promover la salud, prevenir riesgos y daños, proteger y recuperar la salud y rehabilitar las capacidades del recién nacido y del paciente pediátrico en el ámbito de su competencia, para lograr su desarrollo y crecimiento normal en la familia y la comunidad.
- Promover la lactancia materna e incentivar la relación madre-recién nacido.

#### **3.8.1.4.9 Servicio de Odontoestomatología**

Es la unidad orgánica encargada de brindar atención integral al sistema odontoestomatológico de los pacientes; depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Brindar atención integral de la salud bucal, con la participación coordinada de los órganos competentes.
- Promover la salud, prevenir riesgos y daños, proteger y recuperar la salud y rehabilitar las capacidades de los pacientes con patología odontoestomatológica en el ámbito de su competencia y con proyección a la familia y a la comunidad, mediante el diagnóstico precoz y tratamiento

oportuno.

- Proponer, ejecutar y evaluar protocolos y procedimientos de atención odontoestomatológica especializada, orientados a brindar un servicio eficiente y eficaz.

#### **3.8.1.4.10 Servicio de Enfermería**

Es la unidad orgánica encargada de ejecutar las acciones y procedimientos de enfermería que aseguren la atención integral e individualizada del paciente de acuerdo a su grado de dependencia, diagnóstico y tratamiento médico, proyectando sus acciones a la familia y a la comunidad; depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Prestar atención integral de enfermería a los pacientes en el Hospital, según las normas y protocolos vigentes.
- Participar en las acciones de salud dirigidas a lograr el bienestar, físico, mental y social del paciente.
- Administrar las prescripciones médicas y tratamientos a los pacientes.
- Establecer las condiciones en las actividades de enfermería, para disminuir los riesgos de enfermedades y mortalidad por enfermedades transmisibles.

#### **3.8.1.4.11 SERVICIO DE EMERGENCIA**

Es la unidad orgánica encargada de realizar tratamiento médico quirúrgico de

emergencia, proporcionando permanentemente la oportuna atención de salud, a todas las personas cuya vida y/o salud se encuentre en grave riesgo o severamente alterada; depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Proporcionar atención médico-quirúrgica de emergencia a toda persona que acuda en su demanda durante las 24 horas del día.
- Coordinar con otras unidades orgánicas involucradas en el proceso de atención en Emergencia, para garantizar una adecuada y oportuna atención.
- Las demás funciones que le sean asignadas por la Dirección del hospital.

#### **3.8.1.4.12 Servicio de Apoyo al Diagnostico**

Es la unidad orgánica encargada de proporcionar ayuda técnica especializada mediante el empleo de radiaciones ionizantes, no ionizantes y otros, la ejecución de procedimientos y pruebas analíticas en líquidos y secreciones corporales para el diagnóstico, tratamiento y prevención de las enfermedades, exámenes citológicos, histopatológico y necropsias, depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Realizar procedimientos y pruebas analíticas hematológicas, bioquímicas, inmunológicas y microbiológicas en los diferentes fluidos corporales, en apoyo al diagnóstico y tratamiento de los pacientes.

#### **3.8.1.4.13 Servicio de Apoyo al Tratamiento**

Es la unidad orgánica encargada de brindar atención integral en salud nutricional al paciente, estudiar los factores sociales que favorecen y/o interfieren en la salud del paciente y del suministro eficiente y adecuada de los medicamentos y productos, destinados a la recuperación y conservación de la salud de los pacientes según prescripción médica, así como del diagnóstico y tratamiento psicológico de los mismos, depende de la Dirección y tiene asignados las siguientes funciones:

- Recuperar y promover la salud nutricional del paciente en el ámbito familiar y estudiar los factores sociales que favorecen y/o interfieren en la salud nutricional del paciente.
- Brindar la orientación técnica para la adecuada preparación, conservación y distribución de los alimentos y dietas especiales, como soporte al proceso de tratamiento y recuperación de los pacientes Hospitalizados y de acuerdo a las normas de bioseguridad.

### **3.9 CASUÍSTICA**

#### **3.9.1 Casuística 1**

Influencia del control interno en su dimensión supervisión y monitoreo en el logro de las metas trazadas por la unidad de recursos humanos en el Hospital de Apoyo Huanta

## **Incumplimiento de las metas programadas.**

Problema 1: Al analizar y evaluar los Indicadores de Gestión Hospitalaria que permite optimizar la oferta hospitalaria a una demanda de necesidades de atención de salud y a las expectativas de la población de acuerdo a las tablas 1 y 2 , se ha evidenciado que el número total de atendidos ha disminuido en todos los servicios asistenciales en el año 2021, provocando que el presupuesto asignado de acuerdo al PIA Presupuesto Inicial de Apertura articulado y distribuido en los programas presupuestales no llegue a ejecutarse al 100% , provocando el incumplimiento de los objetivos estratégicos y el logro de los resultados que espera la Dirección Ejecutiva del Nosocomio, y una de las causas seria ocasionado por los servidores administrativos y asistenciales del Hospital de Apoyo Huanta al no cumplir sus funciones a cabalidad , además por la falta de monitorio constante de la jefatura de Recursos Humanos para exigir el cumplimiento de sus trabajadores de las distintos Servicios Asistenciales.

**Tabla 1**

*Población atendida según sexo de atenciones y atendidos 2021*

<b>POBLACION ATENDIDA SEGÚN SEXO DE ATENCIONES Y ATENDIDOS 2021</b>													
<b>Servicio</b>	<b>Atendidos</b>	<b>ENE</b>	<b>FEB</b>	<b>MAR</b>	<b>ABR</b>	<b>MAY</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGO</b>	<b>SEP</b>	<b>OCT</b>	<b>NOV</b>	<b>DIC</b>
Medicina	4146	394	319	363	261	319	308	304	446	391	404	308	329
Cirugía	887	67	48	43	47	162	59	52	21	112	89	80	107
Pediatría	2669	298	167	201	243	558	196	157	166	216	157	155	155
Ginecología	1902	221	157	176	163	277	158	105	183	134	114	101	113
Obstetricia	3681	511	359	329	317	233	327	162	192	246	314	211	480
Odontología	3041	298	370	324	362	156	235	190	375	214	246	187	84
<b>Servicio</b>	<b>Atenciones</b>	<b>ENE</b>	<b>FEB</b>	<b>MAR</b>	<b>ABR</b>	<b>MAY</b>	<b>JUN</b>	<b>JUL</b>	<b>AGO</b>	<b>SEP</b>	<b>OCT</b>	<b>NOV</b>	<b>DIC</b>

Medicina	9228	588	610	756	537	627	725	685	1138	899	922	893	848
Cirugía	1735	133	143	127	138	162	128	118	124	175	139	139	209
Pediatría	5169	388	320	373	460	558	475	372	403	526	483	425	386
Ginecología	3339	269	206	286	259	277	269	232	308	379	299	256	299
Obstetricia	13714	890	1178	1092	1232	1088	1494	1145	1157	919	1287	921	1311
Odontología	4952	398	474	423	566	263	381	314	627	455	436	375	240

Fuente: Análisis Situacional en Salud del Hospital de Apoyo Huanta ASIS 2021

La primera Tabla 1, es la población atendida según sexo y Atenciones y Atendidos durante el año fiscal 2021 y está representado por todos los pacientes nuevos y reingresantes a nuestro Nosocomio por los diferentes Servicios Asistenciales y nos ayuda a indicar que población según sexo tuvieron mayor atención, el número total de Atendidos en el año 2021 es de 16,326 y el número total de Atenciones en el año 2021 es de 38,137.

## Tabla 2

*Población atendida según sexo de atenciones y atendidos 2020*

POBLACION ATENDIDA SEGÚN SEXO DE ATENCIONES Y ATENDIDOS 2020													
Servicio	Atendidos	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Medicina	4692	841	430	502	364	313	420	115	320	315	502	206	364
Cirugía	1205	234	96	118	95	124	82	10	78	75	118	80	95
Pediatría	2711	592	411	327	201	224	153	32	143	125	227	75	201
Ginecología	2146	481	402	202	127	157	132	14	94	85	202	123	127
Obstetricia	4167	1099	416	453	335	188	310	191	190	185	453	12	335
Odontología	6952	608	664	668	735	396	458	294	613	601	668	512	735
Servicio	Atenciones	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Medicina	9611	861	781	948	718	693	1048	308	839	850	948	899	718
Cirugía	2116	234	185	230	179	206	178	23	133	152	230	187	179
Pediatría	4665	394	399	472	404	514	432	92	397	400	472	285	404

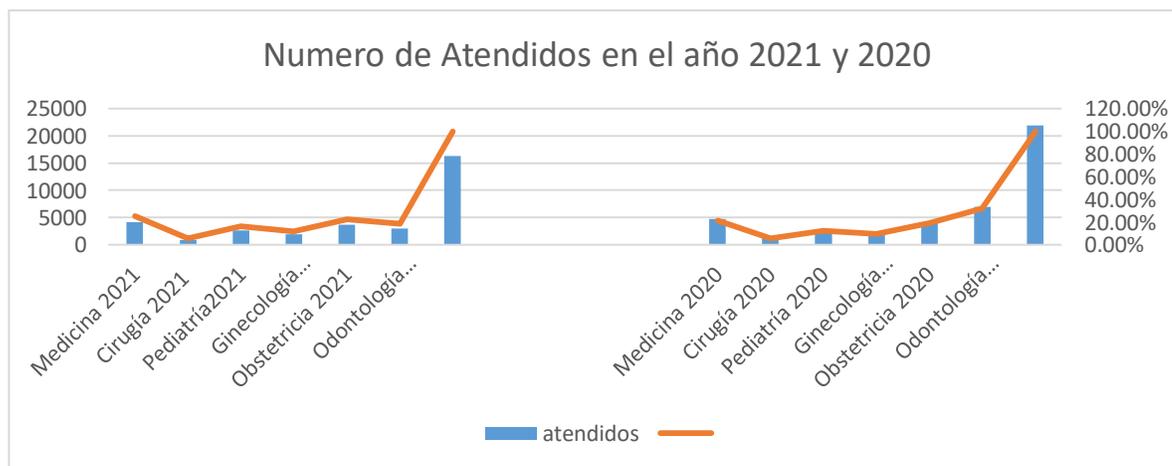
Ginecología	3018	281	307	344	254	325	275	32	181	196	344	225	254
Obstetricia	18703	1120	1448	2171	1909	1622	1724	1425	1537	1652	2171	15	1909
Odontología	10791	629	920	927	735	899	867	739	1227	1356	927	830	735

Fuente: Análisis Situacional en Salud del Hospital de Apoyo Huanta ASIS 2020

La segunda Tabla 2, es la población atendida según sexo y Atenciones y Atendidos durante el año fiscal 2020 y está representado por todos los pacientes nuevos y reingresantes a nuestro Nosocomio por los diferentes Servicios Asistenciales y nos ayuda a indicar que población según sexo tuvieron mayor atención, el número total de Atendidos en el año 2020 es de 21,873 y el número total de Atenciones en el año 2020 es de 48,904.

### Figura 2

*Numero de Atendidos en el Hospital Apoyo Huanta año: 2021 y 2020*

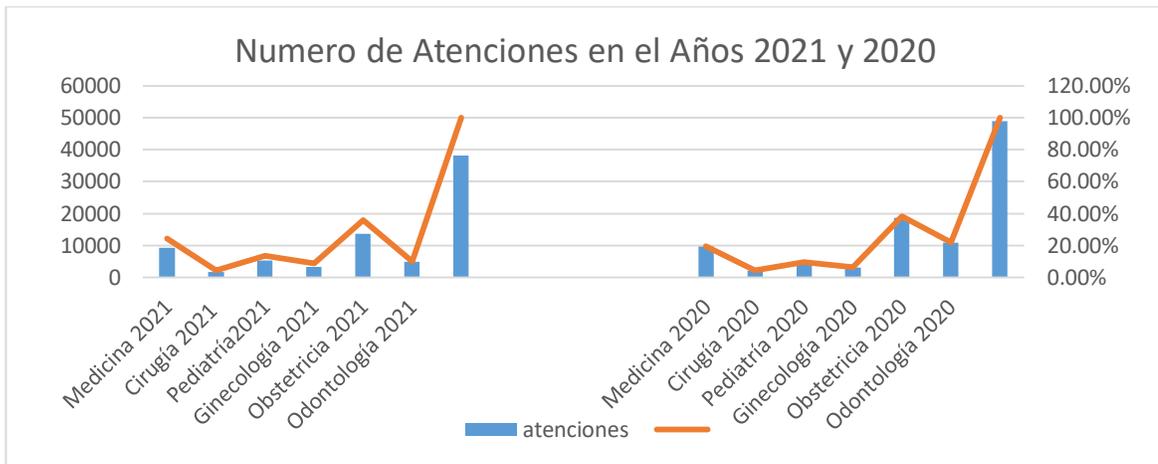


Los Atendidos , pacientes que acudieron por primera vez al Hospital de Apoyo Huanta Daniel Alcides Carrión , en el año 2021 decreció este indicador en un 25,4% (21,873 atendidos año 2020 versus 16,326 atendidos año 2021), cabe

indicar que este indicador lo tomamos el total de atendidos en los Servicios Asistenciales.

**Figura 3**

*Número de Atenciones en el Hospital Apoyo Huanta año: 2021 y 2020*



Según el Grafico 2 las Atenciones, es decir pacientes nuevos más pacientes reingresantes y pacientes continuadores que acudieron al Hospital de Apoyo Huanta Daniel Alcides Carrión, en el año 2021 decreció este indicador en un 22 % (48,904 atenciones en el año 2020 versus 38,137 atendidos en el año 2021), cabe indicar que este indicador lo tomamos el total de atenciones en los Servicios Asistenciales.

Se recomienda que el Equipo de Gestión de la Dirección Ejecutiva del Hospital de Apoyo Huanta Daniel Alcides Carrión, conforme una comisión evaluadora liderada por los Jefes de Servicios, con la finalidad de realizar la evaluación de Desempeño Laboral a todos los servidores para determinar las debilidades y fortalezas que tiene el personal a su cargo y así se utilice este instrumento para las tomas decisiones para bien de la Institución, la Alta Dirección también debe de fortalecer, implementar y asignarle mejor presupuesto a la Oficina de Capacitación para el desarrollo de sus actividades programadas para todo el año, e impulsar y motivar a los servidores con pasantías , estudios de segunda especialidad.

### **3.9.2 Casuística 2**

La influencia del control interno en su dimensión **evaluación de los riesgos** en el cumplimiento del principio de transparencia de la Unidad de recursos humanos del Hospital Apoyo Huanta

#### **Falta de transparencia en las actividades de reclutamiento de personas.**

Se ha evidenciado que, durante el año 2021, que los Procesos de Selección de Personal que son realizadas por el Hospital de Apoyo Huanta no cumplen con el principio de transparencia que debe de impartir la Unidad de Recursos Humanos, de acuerdo a las bases que se ilustran en esta casuística y aprobadas por la Comisión Ad Hoc del Hospital de Apoyo Huanta Daniel Alcides Carrión para llevar a cabo un proceso de selección de personal por medio de Concursos

Públicos no se ajusta a lo solicitado por los servicios asistenciales de acuerdo a un perfil profesional adecuado, debido a eso no se eligen profesionales idóneos para los puestos de trabajo , perjudicando a los usuarios que acuden a nuestro Nosocomio para una buena atención de calidad.

**Figura 4**

*Convocatoria para la Contratación de Licenciadas en el Hospital Apoyo Huanta*



CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ASISTENCIAL DE SERVICIOS DE LICENCIADO/A EN ENFERMERÍA PARA EL HOSPITAL DE APOYO HUANTA (ESTRATEGIA DE DAÑOS NO TRANSMISIBLES)

I. PERFIL DEL PUESTO:

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor igual a un (02) año (Incluye 01 año de SERUMS). Experiencia en el Sector Público (MINSA)</li> </ul>
Competencias y/o Habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Proactividad, empatía laboral, liderazgo, capacidad organizativa, ética y valores, capacidad para toma de decisiones, capacidad para trabajo en equipo, relaciones interpersonales.</li> </ul>
Formación Académica, Grado Académico y/o nivel de estudios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Título Profesional : profesional de la salud Lic. En enfermería.</li> <li>Resolución : Inicio y término de SERUMS</li> <li>Certificación : Habilitación profesional vigente, en original. Requisitos indispensables.</li> </ul>
Cursos y/o Estudios de Especialización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación (Cursos, Diplomados, Especialización, pasantías, y otros) en la atención de enfermedades no transmisibles (salud ocular, diabetes mellitus, hipertensión arterial, dislipidemia, factores de riesgo).</li> </ul>
Conocimientos básicos para el puesto y/o cargo: Mínimo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad resolutoria de acuerdo a su categoría.</li> <li>Manejo de Software en entorno Windows: Microsoft Office.</li> <li>Conocimiento de guías y normas actuales de atención de enfermedades no transmisibles (salud ocular, diabetes mellitus, hipertensión arterial, dislipidemia, factores de riesgo)</li> <li>Conocimiento de Promoción de la salud en los diferentes escenarios y estrategias sanitarias de salud.</li> <li>Conocimiento de los indicadores sanitarios y convenio del programa.</li> <li>Capacidad de trabajo en equipo, bajo presión, liderazgo, facilidad para la comunicación oral y escrita, buenas relaciones interpersonales, valores éticos.</li> <li>Dominio del idioma quechua.</li> <li>Disponibilidad de tiempo para lograr metas y/o productos.</li> </ul>




**Figura 5**

*Convocatoria para la Contratación de Licenciadas en el Hospital Apoyo Huanta*




**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE PROFESIONAL DE LA SALUD (ENFERMERO Y/O OBSTETRA) COMO RESPONSABLE DE EXPEDIENTES NO TARIFADOS DE LA UNIDAD DE ASEGURAMIENTO PÚBLICO DEL HOSPITAL DE APOYO HUANTA.**

**I. PERFIL DEL PUESTO:**

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor a 02 años (incluye SERUMS).</li> <li>En el Sector público del MINSA</li> </ul>
Competencias y/o Habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo, capacidad organizativa, ética y valores, capacidad para toma de decisiones, capacidad para trabajo en equipo, relaciones interpersonales.</li> </ul>
Formación Académica, Grado Académico y/o nivel de estudios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Título profesional de Profesional de la Salud (Lic. Enfermería y/o Obstetra).</li> <li>Resolución de Término de SERUMS.</li> <li>Habilitación del Colegio de Enfermeras (os) del Perú y/o Obstetra.</li> </ul>
Cursos y/o Estudios de Especialización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso y capacitación a fines a su profesión</li> <li>Cursos y/o estudios de capacitación o especialización referente al área.</li> </ul>
Conocimientos básicos para el puesto y/o cargo: Mínimo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento en el manejo del Sistemas de información del SIS ARFSIS, SIASIS, SISFOH, MEF, REFCON, SIGEPS.</li> <li>Conocimiento de la Gestión de la información sanitaria, manejo del SIGA - SIAF.</li> <li>Manejo de Microsoft Windows Office</li> </ul>

**Figura 6**

*Convocatoria para la Contratación de Nutricionistas en el Hospital Apoyo Huanta*





**CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE LICENCIADO EN NUTRICIÓN PARA EL HOSPITAL DE APOYO HUANTA.**

**I. PERFIL DEL PUESTO:**

REQUISITOS	DETALLE
Experiencia Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mayor a 02 años (incluye SERUMS).</li> <li>En el Sector público del MINSA</li> </ul>
Competencias y/o Habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo, capacidad organizativa, ética y valores, capacidad para toma de decisiones, capacidad para trabajo en equipo, relaciones interpersonales.</li> </ul>
Formación Académica, Grado Académico y/o nivel de estudios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Título profesional de Profesional de la Salud (Lic. en Nutrición).</li> <li>Resolución de Término de SERUMS.</li> <li>Habilitación del Colegio de Nutricionistas.</li> </ul>
Cursos y/o Estudios de Especialización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Curso y capacitación a fines a su profesión</li> <li>Cursos y/o estudios de capacitación o especialización referente al área.</li> </ul>
Conocimientos básicos para el puesto y/o cargo: Mínimo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conocimiento del esquema de suplementación con multimicronutrientes y gotas de sulfato ferroso a los niños menores de 36 meses.</li> <li>Conocimiento en el esquema de tratamiento de anemia en niños menores de 36 meses, 5 años, adolescentes y gestantes</li> <li>Conocimiento e Implementación de TDI en los distritos con alta incidencia de anemia y DCI en niños menores de 36 meses.</li> <li>Conocimiento del Plan nacional de lucha contra la anemia y DCI 2017-2021.</li> </ul>

Se recomienda que el Equipo de Gestión de la Dirección Ejecutiva del Hospital de Apoyo Huanta Daniel Alcides Carrión, al conformar la comisión

evaluadora para los Procesos de Selección de Personal solicite la participación de la parte usuaria para determinar en las Bases un perfil profesional adecuado, además se pide a la Dirección Ejecutiva actualizar los Documentos de Gestión de acuerdo a los Perfiles de Puesto de cada trabajador y al cargo que ocupa.

### **3.9.3 Casuística 3**

La influencia del control interno en su **dimensión ambiente de control** y el entorno laboral saludable.

#### **El ambiente de control no genera un entorno laboral saludable.**

Se ha evidenciado que, durante el año 2021, los conflictos laborales entre los Servicios Asistenciales en el Hospital de Apoyo Huanta, Gremios de Enfermería y Obstetricia son continuo, provocando un clima inestable, este comportamiento es un tema complejo y dinámico, por lo que se requiere una investigación necesaria para establecer un estudio de clima organizacional, se puede mencionar que estos conflictos ocurren por celos laborales, falta de equidad remunerativa en el Nosocomio existen dos Regímenes establecidos en el D.I 276 y D.I 1057 y el liderazgo que no funciona en las Jefaturas asignadas por la Dirección del Hospital , esto influye sobre la funciones o el rendimiento de los trabajadores y, en consecuencia afectan la calidad de los servicios asistenciales ofrecidos en

nuestro Nosocomio y habiendo una insatisfacción de los usuarios que acuden a atenderse.

**Figura 7**

*Remuneración Enfermera bajo de D.L.276 del Hospital*

MINISTERIO DE SALUD		UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD		AYACUCHO NORTE		RUC: 20494717001	
<b>ORE MALLQUI JANE YELITZA</b>		CARG: ENFERMERA/O		NIV: 10		FP: ABR 2022 N: 1-	
C.E.: SIN CARGO ESTRUCT/ESPE PLZ: 174308		AFP: INTE-606650JOMEL8-06/04/06		C. ESSA.:		LP: 0	
COND: NOMB. ASISTEN. D.LEY 25897-AFP		DNI: 42269004		FN: 83-12-17		LS: 0	
U. ORGA: HOSPITAL DE APOYO HUANTA		MS: 1321-0015		FI: 11-07-01		HU: 0	
U. EJEC: 444-405 REGION AYACUCHO - RED		*INGRESOS :		VPRI-65% 2 173,60		VPRI-35% 1 170,40	
*DESCUENTOS :		GRDIA H. 1 344,00		R/B. ESTR 650,00		C. ENFERM 15,50	
COOP. HOS 40,00		*APORTACIONES :		IM. STA. R 257,00		INT-REM. 217,36	
INT-PIS. 37,82		A/ESSALU 195,62		S. RIMAC 38,90		A/SCTOA 8,26	
*APORTACIONES :				INT-CO%. 33,69			
<b>REMUNERACIONES, PLANILLAS Y PENSIONES - U. E. AYACUCHO NORTE</b>							
D. GUTIERREZY							
ING	5 338,00	EGR	-640,27	LIQ S/.	4 697,73		

**Figura 8**

*Remuneración Enfermera bajo de D.L.1057 del Hospital*



## **CONCLUSIONES**

1. Respecto a la influencia del control interno en la supervisión y monitoreo en el logro de las metas trazadas por la unidad de recursos humanos en el Hospital de Apoyo Huanta, se ha determinado que la evaluación de Desempeño Laboral a los servidores permitirá evaluar las debilidades y fortalezas que tiene el personal a su cargo y así se utilice este instrumento para las tomas decisiones para bien de la Institución.
2. Respecto al cumplimiento del principio de transparencia de la Unidad de recursos humanos del Hospital Apoyo Huanta, se ha determinado que la elección de un Comité Competente conformado por un representante de los Servicios Asistenciales conllevará a una evaluación estricta de los Procesos de Selección de Personal conforme a lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones de la Institución.

3. Se ha determinado que el desarrollo de Talleres Coachin, temas de liderazgo y relaciones Interpersonales ayudaran a la Institución en el Clima Laboral Inestable que existe en los trabajadores, además con la implementación del Área de Calidad se fortalecerá la mejora continua de la satisfacción del trabajador y de los usuarios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alejo, L. (2014). *Implementacion de Procesos de RRHH en los MYPE en el Peru*. Piura

Peru: <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2102>.

Cadillo, M. (2017). *Control Interno y la Gestion Administrativa en la Municipalidad de los Olivos, Lima - 2017*. Peru.

[repositorio.ucv.edu.pe/browse?rpp=35&sort\\_by=1&type=title&offset...](https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?rpp=35&sort_by=1&type=title&offset...)

CGRP. (2014). *Marco Conceptual del Control Interno*. Lima- Peru: Contraloria General de la República.

Chacon, W. (2002). *Conceptos de Control interno*. *Getiopolis*.

<https://www.gestiopolis.com/conceptos-de-control-interno/>

Chavez Gonzales, A. (2015). *Propuesta De Mejoramiento Del Proceso De Reclutamiento Y Selección De Personal Dirección De Administración De Recursos Humanos De La Secretaria Delagua, Ubicada En La Ciudad De Quito*. Ecuador, Quito.

<https://docplayer.es/63936904-Universidad-central-del-ecuador-facultad-de-ciencias-administrativas-carrera-de-administracion-publica.html>

El Peruano. (1984). Lima Peru: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0080/ley-carrera-administrativa-reglamento.pdf>.

El Peruano. (23 de julio de 2002). ley 27785. *Capitulo II. Control gubernamental. art.7*, <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27785.pdf>.

El Peruano. (18 de Abril de 2006). Ley de control interno de las entidades del estado. pág. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28716.pdf>.

[http://www.regionayacucho.gob.pe/informacion/oci/ley\\_28716.pdf](http://www.regionayacucho.gob.pe/informacion/oci/ley_28716.pdf)

El Peruano. (20 de enero de 2017). Guía para la implementación y fortalecimiento del sistema del control interno. pág. [https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/11654/PLAN\\_11654\\_Ley%20n%2028716\\_2010.pdf](https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/11654/PLAN_11654_Ley%20n%2028716_2010.pdf).

Finanzas, M. d. (2019). *Sistema de Control Interno*. Peru. <https://www.mef.gob.pe/es/sistema-control-interno>

Finanzas, M. E. (2016). <https://www.mef.gob.pe/es/sistema-control-interno>. [https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/index.html](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/index.html)

Gatia, R. A. (2017). *Plan Estrategico de Recursos Humanos*. Ecuador, [Guayaquil.uq.edu.ec/handle/redug/20746](http://Guayaquil.uq.edu.ec/handle/redug/20746)

Guerrero, R. E. (2016). *Los Mecanismos De Control Interno En El Área De Recursos Humanos De Las Empresas Retail En El Perú*. Peru.

[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2771/MECANISMOS\\_DE\\_CONTROL\\_INTERNO\\_RECURSOS\\_HUMANO\\_GUERRERO\\_TRELLES\\_ROXANA\\_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2771/MECANISMOS_DE_CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANO_GUERRERO_TRELLES_ROXANA_ELIZABETH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huaman, C. (2017). *Control interno gubernamental en la gestión de recursos humanos en la municipalidad distrital de yauyos de la provincia de jauja*. Huancayo, Peru.

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3879/Huaman%20Escobar-Quispe%20Reyna.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lopez, M. (2002). Auditoria y control de lo Recursos Humanos. *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/auditoria-y-control-de-los-recursos-humanos/>

Marín, Letty. (Noviembre de 2018). contribuciones a la economía. *control interno desde enfoque contemporaneo modelo COSO Y COCO*,

[https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads/Archivos/Articulo/Control%20interno%20desde%20el%20enfoque%20contempor%C3%A1neo%20\(modelo%20coso%20y%20coco\)%20En-](https://www.hacienda.go.cr/Sidovih/uploads/Archivos/Articulo/Control%20interno%20desde%20el%20enfoque%20contempor%C3%A1neo%20(modelo%20coso%20y%20coco)%20En-)

MEF. (2009). *Marco conceptual del control interno*. Lima, Peru:

[https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/index.html](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/index.html).

[https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control\\_interno/documentos/Publicaciones/Marco\\_Conceptual\\_Control\\_Interno\\_CGR.pdf](https://apps.contraloria.gob.pe/wcm/control_interno/documentos/Publicaciones/Marco_Conceptual_Control_Interno_CGR.pdf)

Miranda, C. y. (2019). *Evaluación del control interno y su incidencia en la gestión de los recursos humanos de la empresa Inversiones Refama S.A.C. Chimbote 2019.*

Chimbote Peru: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38815>.

OLACEFS, O. L. (2015). *El Control interno desde la perspectiva del enfoque COSO - su aplicación y evaluación en el sector público.* Costa Rica.

<http://www.olacefs.com/el-control-interno-desde-la-perspectiva-del-enfoque-coso-su-aplicacion-y-evaluacion-en-el-sector-publico-ctpbg/>

Parra, G. C. (2015). *Elaboración de un Organigrama y Diseño de Gestión de Recursos Humanos.* Cuenca Ecuador :

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8952/1/UPS-CT005221.pdf>.

Peña, K. (2018). *Implementación de control interno efectivo para la eficiente administración en la unidad de adquisiciones de la red asistencial ESSALUD*

*Ayacucho, 2016.* Peru: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2184>.

<http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/2184?show=full>

Peruano, E. (18 de abril de 2006). ley 28716.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28716.pdf>.

Pilataxi, C. (2018). *Control Interno y la Gestión del Talento Humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la Ciudad de Ambato.* Ecuador.

<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>

REPUBLICA, L. C. (2016). *LOS TRES PILARES DE UNA GESTION PUBLICA Y*

*EFICIENTE*. PERU. Obtenido de

[https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorrupcion/control\\_interno.html](https://apps.contraloria.gob.pe/packanticorrupcion/control_interno.html)

Rivera, Jarol. (2016). *Sistema de Control Interno y su relación con el Desempeño Laboral*

*de los Colaboradores de la Oficina de Gestión de las Personas del Gobierno*

*Regional de San Martín*. Tarapoto, Peru.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/852/rivera\\_vj.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/852/rivera_vj.pdf?sequence=1)

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/852/rivera\\_vj.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/852/rivera_vj.pdf?sequence=1)

Tuquiñahui, A. (2018). *Propuesta de Implementacion de un Sistema de Ccontrol Interno*

*basado en el Modelo Coso aplicado a la empresa Electro Instalaciones en la*

*Ciudad de Cuenca 2018*. Cuenca - Ecuador:

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/1312/13/UPS-CT002180.pdf>.

Velarde, I. (2019). *control interno y su incidencia en la unidad de recursos humanos dela*

*red asistencial Essalud Ayacucho 2018*. Peru:

[http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL\\_INTERNO\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_AMBIENTE\\_DE\\_CONTROL\\_GESTION\\_%20ADMINISTRACION\\_VELARDE\\_PEREZ\\_IRIS\\_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_AMBIENTE_DE_CONTROL_GESTION_%20ADMINISTRACION_VELARDE_PEREZ_IRIS_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

[http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL\\_INTERNO\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_AMBIENTE\\_DE\\_CONTROL\\_GESTION\\_%20ADMINISTRACION\\_VELARDE\\_PEREZ\\_IRIS\\_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_AMBIENTE_DE_CONTROL_GESTION_%20ADMINISTRACION_VELARDE_PEREZ_IRIS_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

[http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL\\_INTERNO\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_AMBIENTE\\_DE\\_CONTROL\\_GESTION\\_%20ADMINISTRACION\\_VELARDE\\_PEREZ\\_IRIS\\_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_AMBIENTE_DE_CONTROL_GESTION_%20ADMINISTRACION_VELARDE_PEREZ_IRIS_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

[http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL\\_INTERNO\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_AMBIENTE\\_DE\\_CONTROL\\_GESTION\\_%20ADMINISTRACION\\_VELARDE\\_PEREZ\\_IRIS\\_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_AMBIENTE_DE_CONTROL_GESTION_%20ADMINISTRACION_VELARDE_PEREZ_IRIS_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

[http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL\\_INTERNO\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_AMBIENTE\\_DE\\_CONTROL\\_GESTION\\_%20ADMINISTRACION\\_VELARDE\\_PEREZ\\_IRIS\\_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_AMBIENTE_DE_CONTROL_GESTION_%20ADMINISTRACION_VELARDE_PEREZ_IRIS_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

[http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL\\_INTERNO\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_AMBIENTE\\_DE\\_CONTROL\\_GESTION\\_%20ADMINISTRACION\\_VELARDE\\_PEREZ\\_IRIS\\_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/11421/CONTROL_INTERNO_RECURSOS_HUMANOS_AMBIENTE_DE_CONTROL_GESTION_%20ADMINISTRACION_VELARDE_PEREZ_IRIS_GARDENIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

%20ADMINISTRACION\_VELARDE\_PEREZ\_IRIS\_GARDENIA.pdf?sequence=

1&isAllowed=y