



EN LA UAP  
TÚ ERES PARTE  
DEL CAMBIO

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

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**“EL CONTROL CONCURRENTE Y LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL  
DEL AREA DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL II-1 TOCACHE EN EL  
PROCESO DE VACUNACIÓN COVID-19 - 2021”**

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

**PRESENTADO POR:  
LELITH RAMÍREZ FACHÍN**

**ASESORA:  
Dra. LILLY ROCIO MORENO CHINCHAY**

**TOCACHE, MARZO 2022**

## **DEDICATORIA**

A mis hijos por alentarme de manera constante para no desmayar en el propósito de lograr mi tan ansiada formación profesional, que me permita abrir nuevos caminos con conocimientos acorde con los avances y exigencias del mundo globalizado.

**Lelith Ramírez**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios y a mi familia por darme las fuerzas y ánimos para ir en búsqueda de mis sueños y aspiraciones hacia la superación.

A los docentes por sus enseñanzas y apoyo con el objetivo de formar profesionales competentes que aporten al desarrollo del país.

**Lelith Ramírez**

## **INTRODUCCIÓN**

La población a nivel mundial viene enfrentando una crisis sanitaria y económica causado por la COVID-19, los países se ven ante un enorme desafío de encontrar salidas, soluciones y oportunidades para superar este problema, pero, a la vez también deben fortalecer los sistemas de control por la gran cantidad de recursos económicos y financieros que se emplean.

En Latinoamérica incluido nuestro país, se viven estos problemas, aun mas en las naciones menos desarrolladas, todo esto conlleva a realizar esfuerzos para que los recursos y bienes del estado sean bien aprovechados por la población. Ramallo, sostiene que el gasto público debe someterse a control, tanto interno como externo, en este último, con mayor amplitud en lo referente a la legalidad, regularidad, pero sobre todo a la buena gestión financiera en los puntos de eficacia, eficiencia y economía (Ramallo F. , 2007).

El control eficiente, según Valadés en el 2003, menciona que se debe realizar de acuerdo al marco normativo con el fin de vigilar y fiscalizar el

efectivo uso de los bienes y recursos estatales, respecto a la economía, eficiencia, eficacia, rendimiento y productividad, y permite corregir las desviaciones que pueden perjudicar lo planeado. (Méndez, 2019).

Cabe mencionar que el Instituto Nacional de Estadística (INEI) sostiene que el rendimiento laboral es la cantidad de productos por término medio de cada operario en un período determinado. En razón a ello, la productividad de un personal de enfermería se mide por indicadores que comprenden el número total de atenciones respecto a un periodo de tiempo (Instituto Peruano de Economía, 2017).

La Contraloría General de la República, en adelante CGR, es la institución fiscalizadora superior en el Perú que tiene la potestad constitucional para desarrollar el control y la supervisión a las instituciones públicas en sus diversas modalidades y momentos, así lo señala el art. 22° de la Ley N° 27785 correspondiente al Sistema Nacional de Control y la CGR (Congreso de la República, 2002).

El control concurrente es una forma de control simultáneo tiene sus inicios en el año 2017, con el objetivo de fiscalizar el correcto desarrollo del proyecto de Reconstrucción con Cambios, con la finalidad de prevenir y detectar deficiencias que se puedan corregir a tiempo, el año 2019 se establece el marco normativo (Condori, Contreras y Sánchez, 2020). Actualmente el Control Concurrente se viene expandiendo a nivel nacional a

todos los proyectos de inversión de gran impacto, obras públicas o compras de materiales.

Las actividades de vacunación contra el Sars coV-2, implica el uso de recursos en cantidades importantes, es por ello que la CGR desarrolla actividades de control a nivel nacional, es así que en este marco, se realiza el control concurrente en el hospital II-1 Tocache de la región San Martín, con el fin de detectar algún tipo de irregularidad en el desarrollo del proceso, siendo necesario constatar el cumplimiento de lo planificado por el Ministerio de Salud para dar cobertura a toda la población.

Dentro de los estudios previos se mencionan como antecedentes de investigación a los:

#### **Antecedentes Internacionales:**

Carmona y Lindao (2018), en su tesis denominado: Plan de Gestión de Riesgos en Proveeduría para la Pyme Fullsermark, en Ecuador; Tuvo como objetivo, la elaboración de un programa de riesgo en la sección de proveeduría. Fue tipo cualitativo, aplicando entrevista estructurada. Sus conclusiones fueron, inclusión de un plan de gestión de riesgos dentro de sus procesos, que será útil para detectar los puntos débiles y amenazas, con el propósito de realizar las debidas correcciones para un buen control interno.

López (2017), en su tesis titulada: Auditoría de gestión en el Tribunal de Cuentas de la provincia de Santa Fe, en Argentina. Tuvo por objetivo aportar una herramienta administrativa para el control efectivo del erario público. La investigación fue de tipo cualitativo basado en revisión de documentos y entrevistas. Conclusión del estudio, es que permite ofrecer una base al tiempo de decidir la realización de auditorías de gestión.

Contreras (2019), efectuó una investigación denominada: Desarrollo Organizacional: Modelo de clima laboral para incrementar el rendimiento en una fábrica manufacturera de México, cuyo propósito es elaborar proponer un plan de ambiente laboral como instrumento del desarrollo organizacional que genere una mejora en el rendimiento de las empresas manufactureras de México. La investigación fue de tipo cualitativo. Concluyendo que, es importante ver a los trabajadores como personas y no como máquinas, es necesario contar con líderes con propicien un clima laboral con calidad, fortalecer el nivel de comunicación entre todos, incentivar la motivación en el personal haciendo que logren identificarse con la organización, brindar capacitación y desarrollo para el crecimiento de la persona y por ende de la empresa que como resultado mejorará la productividad que se traduce en rentabilidad.

## **Antecedentes Nacionales**

Condori, Contreras y Sánchez (2020), efectuaron una investigación titulada: Mejoramiento del Proceso del Servicio de Control Concurrente en la Gerencia de Megaproyectos – CGR. Se planteó como objetivo plantear cambios en las acciones concurrentes. El tipo de investigación es de carácter cualitativo. Las muestras son 73 Informes de Control Concurrente. En conclusión, la investigación propone identificar las labores que requieran mayor atención y eliminar las que obstaculizan, asimismo, propone guiarse de los instrumentos técnicos para obras públicas, así como la elección de los profesionales y nuevos formatos para orientar la realización del control concurrente.

Díaz y Aguilar (2021), en su trabajo de Investigación titulada: Control Concurrente y la ejecución del Plan Integral de Reconstrucción según los funcionarios del Programa Subsectorial de Irrigaciones, Región Lambayeque 2021. Tiene como objetivo determinar la intervención de las acciones del control concurrente sobre las acciones ejecutadas los funcionarios del programa dentro del plan integral de reconstrucción. esta investigación fue de tipo no experimental transversal y descriptivo, es una muestra de 64 servidores, se concluyó que las acciones del control concurrente intervienen eficientemente en las ejecuciones de los planes.

Vega (2021), en su tesis titulada: el Control Concurrente de la Contraloría en la lucha contra la corrupción en Lima 2020. Planteó como propósito hallar la eficiencia del Control Concurrente en la lucha contra la



inconducta en los gobiernos locales en Lima 2020. Su investigación fue con un enfoque cualitativo. Concluyendo, que el control concurrente tiene influencia en la gestión municipal, ya que se realiza de manera oportuna, así también se reconoce que el servidor público debe actuar con ética y responsabilidad.

Ticona (2020), realizó una investigación titulada: La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en una empresa Ladrillera de Tacna. Sus objetivos fueron hallar la correlación entre gestión del talento humano Ir el nivel de productividad alcanzado por los trabajadores de una empresa Ladrillera. La investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental, con una población de 120 trabajadores. Concluyendo que los procesos de recompensar, incorporar, desarrollar, colocar supervisar y retener a las personas, son etapas importantes tanto para el trabajador como para la empresa, dando como resultado crecimiento en lo personal y beneficios para la empresa que logra alcanzar sus objetivos y metas económicas y financieras.

### **Justificación**

- a. *Justificación teórica*, el presente trabajo se basa en el estudio de las teorías y normas referentes al control concurrente como un modelo del control simultáneo en tiempos de emergencia sanitaria y su relación con la productividad del personal del área de enfermería del Hospital II-1 Tocache, en términos de indicadores de producción respecto a la cantidad de población vacunada contra la COVID-19 periodo 2021.

- b. Justificación Metodológica*, la investigación es de tipo documental ya que se recurre a informes, reportes y datos que puedan servir de sustento para analizar si el control gubernamental tiene incidencia sobre la productividad en la medida que ayudará a la consecución de los objetivos.
- c. Justificación práctica*, la investigación se justifica debido a que se está trabajando en un escenario real en condiciones actuales de pandemia del coronavirus en la condición de emergencia sanitaria, por lo cual es importante las acciones del control concurrente en la medida que ayudará a la consecución de los objetivos e incremento de los niveles de productividad del personal del área de enfermería del hospital II-1 Tocache.

## **Objetivos**

El objetivo general es determinar si existe relación entre el control concurrente y la productividad del personal del área de enfermería en el Hospital II-1 Tocache en el proceso de vacunación COVID 19 - 2021. Sus objetivos específicos son: determinar si existe relación entre el control concurrente y la eficiencia, determinar si existe relación entre el control concurrente y la eficacia, determinar si existe relación entre el control concurrente y efectividad.

El presente trabajo está desarrollado en tres capítulos. Capítulo I, se desarrollan las teorías y normas de sustento del control concurrente y sus componentes: planificación, ejecución e informe; en el capítulo II, se desarrollan las teorías de la variable productividad y sus componentes: eficiencia, eficacia y efectividad; y en el Capítulo III se desarrolla el caso práctico correspondiente a verificar si el control concurrente tiene relación con la productividad del personal del área de enfermería en el Hospital II-1 Tocache durante la vacunación COVID-19 en el periodo 2021. Conclusiones, referencias y anexos.

## **RESUMEN**

El presente trabajo de suficiencia profesional tiene como propósito principal determinar si existe relación entre el control concurrente y la productividad del personal del área de enfermería en el Hospital II-1 Tocache en el proceso de vacunación COVID 19 – 2021. Luego de revisar y analizar los informes de la CGR y la información de la entidad sujeta a control, se concluye que la productividad del personal de enfermería del área COVID tiene un bajo nivel de resultados alcanzando el 9.255 atenciones/hora, que representa el 11.95% de la meta, lo que indica que los componentes eficiencia, eficacia y efectividad necesitan ser fortalecidas, además, se debe hacer seguimiento a las recomendaciones señaladas en los informes sobre las situaciones adversas en los hitos de control para que dé cumplimiento con éxito, todo el proceso de vacunación que va en beneficio de la población, asimismo, se pone de manifiesto el buen uso de los recursos públicos.

Así mismo, La CGR como autoridad máxima y entidad fiscalizadora superior en el Perú, desde el año 2017 con motivo de la reconstrucción con cambios ha desarrollado el modelo de control concurrente que es un tipo de control simultáneo que consiste en un acompañamiento sistemático en los diferentes momentos del proceso y dado que los resultados obtenidos son positivos, es que se ha expandido su aplicación al proceso de vacunación contra COVID-19, al ser ésta una actividad de gran trascendencia que demanda el empleo de muchos recursos se hace necesario controlar y que ha permitido detectar muchas irregularidades.

**Palabras Clave:** Control concurrente, productividad, proceso de vacunación, informes.

## ÍNDICE

|  |       |
|--|-------|
| <b>CARÁTULA</b> .....                    | i     |
| <b>DEDICATORIA</b> .....                 | ii    |
| <b>AGRADECIMIENTO</b> .....              | iii   |
| <b>INTRODUCCIÓN</b> .....                | iv    |
| <b>RESUMEN</b> .....                     | xii   |
| <b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....           | xvii  |
| <b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....            | xviii |
| <b>CAPÍTULO I</b> .....                  | 19    |
| <b>CONTROL CONCURRENTE</b> .....         | 19    |
| <b>1.1. Definición</b> .....             | 19    |
| <b>1.1.1. Control</b> .....              | 19    |
| <b>1.1.2. Control Concurrente</b> .....  | 19    |
| <b>1.1.3. Control Oportuno</b> .....     | 21    |
| <b>1.1.4. Situaciones adversas</b> ..... | 22    |

|  |           |
|--|-----------|
| 1.1.5. Acciones preventivas y correctivas.....           | 22        |
| 1.2. Etapas del control concurrente .....                | 23        |
| 1.2.1. Etapa de planificación.....                       | 23        |
| 1.2.2. Etapa de ejecución. ....                          | 23        |
| 1.2.3. Reporte de avance ante situaciones adversas ..... | 24        |
| 1.2.4. Elaboración de informes.....                      | 25        |
| 1.2.5. Aprobación de informes .....                      | 25        |
| <b>CAPÍTULO II.....</b>                                  | <b>26</b> |
| <b>PRODUCTIVIDAD .....</b>                               | <b>26</b> |
| 2.1. Marco conceptual .....                              | 26        |
| 2.1.1. Productividad.....                                | 26        |
| 2.1.2. Eficiencia.....                                   | 28        |
| 2.1.3. Eficacia.....                                     | 28        |
| 2.1.4. Efectividad .....                                 | 29        |
| <b>CAPÍTULO III.....</b>                                 | <b>30</b> |
| <b>CASO PRÁCTICO .....</b>                               | <b>30</b> |
| 3.1. Antecedentes .....                                  | 30        |
| 3.2. Objetivos Institucionales .....                     | 31        |
| 3.3. Misión y Visión.....                                | 32        |
| 3.4. Valores.....  | 33        |
| 3.5. Organigrama Estructural.....                        | 34        |

|  |           |
|--|-----------|
| 3.6. Descripción de la realidad problemática ..... | 36        |
| 3.7. Resultados obtenidos .....                    | 38        |
| 3.8. Medidas adoptadas.....                        | 42        |
| 3.9. Propuestas .....                              | 43        |
| <b>CONCLUSIONES</b> .....                          | <b>45</b> |
| <b>REFERENCIAS</b> .....                           | <b>47</b> |
| <b>ANEXOS</b> .....                                | <b>51</b> |



## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1 .....  | 34 |
| <i>Organigrama Estructural del Hospital José Peña Portugués</i> ..... | 34 |
| Figura 2.....   | 35 |
| <i>Frontis del Hospital de Tocache</i> .....                          | 35 |
| Figura 3.....   | 35 |
| <i>Mapa del Departamento de San Martín</i> .....                      | 35 |
| Figura 4.....   | 39 |
| <i>Vacunación Covid-19 Hospital de Tocache</i> .....                  |    |

39

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |            |
|---|------------|
| Tabla1 .....  | 21         |
| Tipos y modalidades de control gubernamental en el Perú ..... | 21         |
| Tabla 2.....  | 38         |
| <i>Indicadores de Vacunación Hospital de Tocache .....</i>    | <i>38</i>  |
| Tabla 3 <i>Numero de personas vacunadas por mes.</i> .....    | 39         |
| Tabla 4.....  | 421        |
| <i>Productividad alcanzada .....</i>                          | <i>421</i> |
| Tabla 5.....  | 42         |
| <i>Componentes de Productividad .....</i>                     | <i>42</i>  |

## **CAPÍTULO I**

### **CONTROL CONCURRENTE**

#### **1.1. Definición**

##### **1.1.1. Control**

Según Ishikawa sostiene que el control consiste en la comprobación de si las labores realizadas se realizan acorde a las políticas, normas, planes, órdenes y, si no, se debe accionar correctamente para corregir las desviaciones, evitando su reaparición, para luego continuar con el plan (Ishikawa, 1989 p. 40).

##### **1.1.2. Control Concurrente**

El control concurrente es una modalidad del control simultáneo que lo lleva a cabo la CGR de forma paralela a la actividad que se desarrolla en una entidad del estado, con el propósito de detectar algún tipo de irregularidad, estas adversidades si se observan deben hacerse de conocimiento de la persona responsable de la institución. El desarrollo de esta modalidad de control es para ayudar a que la actividad en sus diferentes hito o segmento, se oriente hacia la consecución de sus objetivos y evitar incurrir en errores involuntarios o intencionales que perjudican al usuario final del bien o servicio que es la población. El control concurrente tiene su base normativa en la Resolución de Contraloría N° 115-2019 que aprueba la Directiva N° 002-2019-CG-NORM (Contraloría General de la República, 2021).

**Tabla 1***Tipos y modalidades de control gubernamental en el Perú*

| <b>Control previo</b>  | <b>Control simultáneo</b>   | <b>Control posterior</b>  |
|--|---|---|
| Antes de ejecutar el gasto   | Durante la ejecución del gasto  | Después de la ejecución del gasto   |
| Riesgo   | Riesgo y situación adversa  | Incumplimiento e identificación de responsabilidades  |
| Directiva 012-2016-CG/GPROD "Emisión del Informe Previo" y art. 23" DL 1224                                | Directiva N° 002-2019-CG-NORM "Servicio de Control Simultáneo"                    | Directiva N° 007-2019-CG/NORM "Control específico"; Directiva N° 007-2014-CG-GCSII "Auditoría de Cumplimiento" y "Manual de Auditoría de Cumplimiento" y modificatorias |
| a) Bonos, endeudamiento, APP, OXI<br>b) Compras de secreto militar<br>c) Adicionales de obra y supervisión | a) Visita de control<br>b) Orientación de oficio<br>c) <b>Control concurrente</b> | a) Auditoría de cumplimiento<br>b) Auditoría financiera<br>c) Auditoría de desempeño<br>d) Control específico a hechos con presunta Irregularidad                       |

*Fuente: CGR 2021**Elaboración propia***1.1.3. Control Oportuno**

Este tipo de control resulta importante porque es oportuno, debe realizarse en el momento donde se ejecuta el proceso a manera de acompañamiento, Condori, Contreras y Sánchez (2020) señalan como un principio de optimización. En el mismo sentido de importancia la CGR resalta que está enfocado en un modelo de gestión de riesgo, con el trabajo de

recursos humanos especializados que significa que su finalidad es ver que todo transcurra de acuerdo a lo planeado, a los objetivos y a las normas.

El control concurrente funciona en costo efectivo y genera valor público, en comparación con actividades o proyectos iguales que no realizaron un control concurrente porque permite detectar irregularidades en el momento, por ello que es relevante su carácter de oportuno (Shack, 2021)

#### **1.1.4. Situaciones adversas**

Son las irregularidades que se observan durante el desarrollo de un proceso que podrían ser originadas de forma voluntaria o involuntaria, si es de forma voluntaria podríamos decir que es un acto de corrupción o inconducta del funcionario, y si es de forma involuntaria se está ante un caso de desconocimiento o inobservancia de la norma, pero que detectado oportunamente se puede corregir y evitar daños al Estado y por ende el beneficiario final que es la sociedad (Shack, Pérez y Portugal, 2021).

#### **1.1.5. Acciones preventivas y correctivas**

Condori, Contreras y Sánchez (2020) citan la Norma ISO 9000:2015 que indica que una acción preventiva es una situación de no conformidad mirando al futuro y que podría resultar no deseable, y una acción correctiva es eliminar

una situación no deseada y evitando que vuelva a ocurrir. Como señalan los autores, respecto a la no conformidad manifestada como el incumplimiento e inobservancia de las normas y las especificaciones técnicas.

## **1.2. Etapas del control concurrente**

### **1.2.1. Etapa de planificación.**

- Previo a esta etapa, se desarrolla el planeamiento que consiste en seleccionar el proceso y elaboración del esquema.
- La etapa de planificación se va a iniciar desde el momento que ejecuta el registro del servicio correspondiente.
- Elaboración de Plan.
- Aprobación del Plan.
- Plazo: tiene 5 días hábiles entre la elaboración y aprobación del plan.

### **1.2.2. Etapa de ejecución.**

Primero, se debe acreditar ante la Comisión de Control y ante el responsable de la dependencia o el titular de la entidad. Consta de dos puntos esenciales:

- Desarrollar y documentar los procesos fijados según el plan de control, desarrollar y documentar de manera iterativa y sistemática los procedimientos, aplicar técnicas de recolección de evidencias que

permitan esclarecer la presencia o ausencia de condiciones adversas, permitiendo el diseño y uso de las actas de reuniones, modelos de entrevistas, listas de verificación, etc.

- Visita de campo, con el objeto de validar el objeto del proceso controlado y ejecutar el programa correspondiente. En caso de presentarse una situación adversa, la entidad o afiliada deberá tomar acción inmediata para confirmar que se continúen los procesos, los resultados, permitiendo también emitir un informe de avance de situación adversa.
- Cada hito de control se calcula de manera independiente incluyendo la duración de la fase de ejecución, con un plazo máximo de 10 días hábiles por hito de control.

### **1.2.3. Reporte de avance ante situaciones adversas**

Herramienta de control concurrente, donde la Comisión de Control da cuenta, donde se dan detalles breves de la observación de diversas situaciones adversas, sobre las cuales la entidad debe tomar medidas inmediatas correspondientes, con el objeto de tener seguridad sobre la continuidad de las metas en curso. El plazo para que sea elaborado es de un día hábil a partir de la identificación cómo adverso. la aprobación de reporte se realiza por medio del supervisor de la comisión de control y el jefe del equipo debiendo avisar al



titular de la organización y al personal encargado de la dependencia. está sujeto a control del momento en que se emita reporte, y después la directiva brinda un plazo de 5 días para cumplir con la publicación de los documentos.

#### **1.2.4. Elaboración de informes.**

Cada hito emite muy formal por medio de la comisión de control, red Asimismo los informes correspondientes al control concurrente se emite cuando se termina la acción de control cómo último hito, con un plazo de 5 días desde el termino Un de la etapa previa. Los informes deben describir las situaciones adversas identificadas. En el caso de no identificarse alguna situación adversa, se debe dejar constancia de ello.

#### **1.2.5. Aprobación de informes**

Los informes al Comité de Servicios de Control son firmados por el jefe y Supervisor del Comité, sin embargo, de acuerdo con la política del Negociado de Servicios de Control Sincrónico, la revisión y aprobación de estos informes es responsabilidad del Organismo Descentralizado, CGR o unidad orgánica de la OCl responsable de la Sincronización. El titular de la entidad controlada o afiliada es notificado en un plazo de 3 días hábiles luego de recibir el informe y el plazo de publicación será de 5 días.

## **CAPÍTULO II**

### **PRODUCTIVIDAD**

#### **2.1. Marco conceptual**

##### **2.1.1. Productividad**

Productividad desde la óptica de los objetivos planteados en este trabajo y los componentes de este, es consecuencia del trabajo que realizan las organizaciones, la productividad mejora cuando se ejecuta de forma planificada, optimizando el empleo de recursos; cuanto mayor sea la productividad, significa que son mejores los resultados, que a la vez se traducen en beneficios para quien lo produce (Gutiérrez 2014).

Hofman, Mas, Aravena y Fernández de Guevara (2017). Sostiene que la productividad son las consecuencias de la toma de decisión de los negocios sobre los bienes y servicios que desean producir, la productividad responde a

manejos estratégicos con el fin de aprovechar los recursos de manera oportuna para lograr mejores resultados (p. 263).

Es importante que las organizaciones sean capaces de crear un ambiente laboral armónico, tratando a las personas como seres humanos, lo que genera motivación en ellos y esto a la vez tiene influencia en la productividad (Contreras, 2019).

Según León (2018) Medir la productividad es necesario para evaluar el desarrollo de toda actividad económica, los indicadores de productividad nos van a permitir observar deficiencias y mejoras para poder premiar el buen desempeño, un Por otro lado el incremento de la productividad va a influir en una mayor acumulación de capital físico y humano, así como el deficiencia del uso de los factores de producción, para un mejor análisis; sobre las dimensiones de la productividad mencionamos a la dimensión técnica, económica y social.

La dimensión económica se refiere la interrelación del trabajo, capital administración en forma eficaz, maximizando los bienes producidos; Dentro de ella se menciona la rentabilidad que es un término de rendimiento por un determinado tiempo producido por capitales invertidos En Windows organización económica y supone comparar las rentas con los medios utilizados con los cuales se obtuvieron para poder evaluar la eficiencia de la toma de decisiones; Asimismo, la economicidad, que mide cómo se descubran

los costos a los ingresos; mientras que la productividad evalúa cantidades de factores según el rendimiento producido, la economicidad es de tipo normativo y cualitativo.

La dimensión social, se refiere el conjunto de operaciones que se realizan con la finalidad de lograr momento en el bienestar; puede ser la calidad de atención al usuario, las relaciones interpersonales internas, así como el nivel de vida de los trabajadores; que en conjunto mejoran la productividad.

También se menciona la dimensión técnica, que mide cómo se relacionan los factores productivos para lograr unidades de producción eficientes, dentro de este concepto se menciona la eficiencia, la efectividad y la eficacia (León, 2018).

### **2.1.2. Eficiencia**

Gutiérrez (2014), sostiene que la eficiencia se centra en alcanzar los objetivos y metas haciendo uso óptimo de los recursos, sin hacer desperdicios. Entonces se puede decir, resultado logrado, recurso optimizado.

### **2.1.3. Eficacia**

Gutiérrez (2014), eficacia significa lograr los resultados que se han planeado, sin fijarse en la cantidad de recursos que se emplean para lograrlo. De esta manera no se puede decir

#### **2.1.4. Efectividad**

Gutiérrez (2014), sostiene que la efectividad se basa en que los objetivos planteados deben mantenerse, por ende, estos se deben lograr (p. 20).

## **CAPÍTULO III**

### **CASO PRÁCTICO**

#### **3.1. Antecedentes**

El Hospital II-1 Tocache, se crea el año 1965 como IPRESS “Centro de Salud Tocache”; en 1970 se dio inicio a la construcción del Hospital y el 1 de junio de 1987 adquiere la denominación de “HOSPITAL RURAL” de nivel 1-4; en 2011 con Resolución Directoral N° 0360-2011.DG-DIRES-SM/DIREFISSA. Resuelve otorgar al Hospital Tocache de régimen publico la categoría de II-1. Se encuentra clasificado cómo de segundo nivel de atención de capacidad resolutive que busca atender a las personas el servicio de salud, por medio de acciones ambulatorias, cómo puede ser pacientes hospitalizados y de emergencia, Asimismo corresponde a la categoría de establecimiento de salud la tradición general y de baja complejidad.

Tiene las competencias para gestionar y ejecutar la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación que buscan restablecer o mantener el estado de salud de los individuos, guiadas en alcanzar sus objetivos y metas del Ministerio de Salud, conforme a las políticas nacionales y sectoriales establecidas.

Realiza atención de salud de segundo nivel en régimen ambulatorio, internamiento, con el objeto de prevenir enfermedades, restablecer y mantener la salud de los individuos, responde a la demanda de salud jurisdiccionalmente de la Población del distrito de Tocache y representa el centro de referencia de las organizaciones de salud del Alto Huallaga.

El Hospital II-1 Tocache, depende de la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud - Alto Huallaga - Dirección Regional de Salud San Martín - Gobierno Regional San Martín y el Ministerio de Salud. Se encuentra ubicado en Av. Ricardo Palma N° 566 Distrito y Provincia de Tocache – Región San Martín.

### **3.2. Objetivos Institucionales**

1. Lograr servicios de salud de calidad con un enfoque de interculturalidad y criterios de accesibilidad, continuidad, seguridad y oportunidad.

2. Repotenciar la vigilancia epidemiológica y realizar diagnósticos de salud de la población de la provincia de Tocache.
3. Mejor acceso y racionalización de medicamentos con oportunidad y continuidad.
4. Mejorar el desempeño y la potencialidad de la mano de obra motivándolos cumplimiento de objetivos en favor de las necesidades de la población.
5. Promover a la ciudad de mejoramiento de la calidad de los servicios salud y establecer sus procesos y procedimientos de gestión y atención al usuario.

### **3.3. Misión y Visión**

#### **Misión**

Proteger y Promover la salud, previniendo riesgos, daños y brindando una atención integral de salud a los ciudadanos, sin distinción alguna, con respeto a la vida y sus derechos, orientando sus acciones en salud bajo los principios de eficacia, eficiencia, oportunidad, accesibilidad, seguridad, continuidad, trato humanizado y de servicio a la ciudadanía; con un sentido de urgencia y mejora continua de la calidad en sus servicios a fin de satisfacer las expectativas de nuestros usuarios.



## **Visión**

Al 2023 Ser un Hospital acreditado y líder en la región, con un equipo humano de excelencia en la atención del usuario, familia y comunidad y el logro de sus objetivos institucionales, respondiendo oportunamente a las necesidades de salud que demanda la población, brindando servicios de calidad y lograr los altos niveles de estándares de calidad científica, técnica y humana al servicio de la población.

### **3.4. Valores**

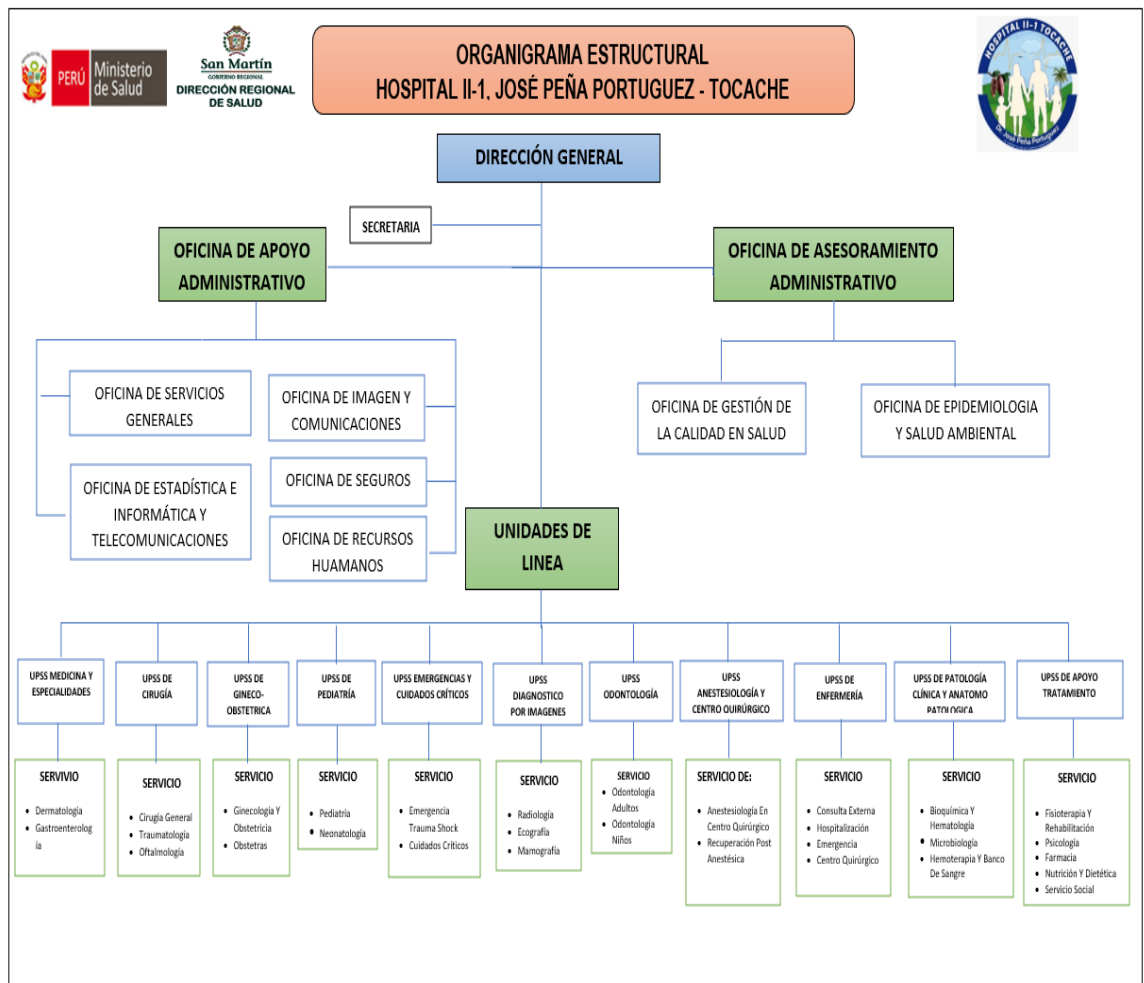
#### **Valores:**

- Respeto
- Responsabilidad
- Solidaridad
- Honestidad
- Empatía
- Tolerancia
- Perseverancia
- Confianza
- Confidencialidad
- Compromiso
- Disciplina

### 3.5. Organigrama Estructural

Figura 1

Organigrama Estructural del Hospital José Peña Portuéguez



FUENTE: Manual de Operaciones Hospital II-1 Tocache

**Figura 2**

*Frontis del Hospital de Tocache*



**Figura 3**

*Mapa del Departamento de San Martín*

**25.1 MAPA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN**



Ley N° 27795 - Quinta Disposición Transitoria y Final de la Ley de Demarcación y Organización Territorial: "En tanto se determina el saneamiento de los límites territoriales, conforme a la presente Ley, las delimitaciones censales y/u otros relacionados con las circunscripciones existentes son de carácter referencial".

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática.  
Los límites censales de las provincias MARISCAL CACERES y HUALLAGA, están en revisión.

### **3.6. Descripción de la realidad problemática**

El objetivo de la investigación es determinar la relación existente entre el control concurrente y productividad en el Hospital II-1 Tocache en el proceso de vacunación por COVID 19, en el año 2021. Para el efecto se ha analizado información referente al número de vacunas aplicadas, el número de personas que han laborado, el tiempo empleado y los resultados obtenidos. Asimismo, si se cumplió con proteger a la población objetivo, según la Directiva Sanitaria N° 133-MINSA/2021/DGIESP, señala que la población objetivo está comprendida por los jóvenes de 18 años en adelante que residan en el Perú, registrados en el Padrón Nacional de Vacunación Universal contra la COVID-19, incluyendo los datos de personas extranjeras,

De la revisión de informes de control concurrente de la CGR 2021 Informe de hito de control 5529-2021-CG/GRSM-SCC. referente al hito de control n.º 02, tiene como objetivo específico, establecer si los puntos o centros de vacunación aplican la vacuna a la población objetivo, conforme a la normativa aplicable; asimismo, si los puntos o centros de vacunación realizan la gestión y manejo de los residuos sólidos generados en la vacunación, conforme a la normativa aplicable.

Situaciones problemáticas o adversas relacionados al informe precedente.

Del control realizado se evidencia potenciales riesgos o situaciones adversas que son: rutas de transporte de residuos sólidos no se encuentran señalizadas, así como el personal de servicio de recolección cuenta con insuficiente equipo de protección personal (EPP), situaciones que podrían afectar las condiciones de bioseguridad del personal que labora en el establecimiento en general.

Informe de hito de control 5736-2021-CG/GRSM.SCC, asignado al hito de control 3; tiene por objetivo determinar si los puntos de almacenamiento y conservación de la vacuna cuentan con los espacios y equipos necesarios para la recepción, y si almacén o centro de acopio de vacunas contra la covid-19, recepciona, almacena, conserva y controla el stock de las vacunas, conforme a la normativa aplicable.

Situaciones problemáticas o adversas referente al informe líneas arriba.

El área destinada a la cadena de frío del hospital II - 1 Tocache, no cuenta con el debido equipamiento y mantenimiento para su funcionamiento. Esta situación pone en peligro la conservación de las vacunas contra la COVID -19.

Resumen de situaciones adversas:

El Hospital II - 1 Tocache, en el año 2021 ha tenido recursos humanos insuficientes para atender a las personas que presentaron una infección por

COVID-19, debido a la falta de materiales de protección del personal asistencial, tales como: mascarillas, equipos biomédicos, entre otros se encuentran inoperativos. Muchas veces el personal contratado por locación de servicios no se les paga los honorarios, por a ello la situación fue muy crítica, dado que la entidad no ha comunicado alguna acción realizada respecto a las situaciones adversas comunicadas en el Informe de Control Concurrente (CGR 2020).

### 3.7. Resultados obtenidos

De la información obtenida

**Tabla 2**

#### *Indicadores de Vacunación Hospital de Tocache*

| AÑO  |                                  | Enero  | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Setiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre | Total  |
|------|----------------------------------|--|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|-----------|---------|-----------|-----------|--------|
| 2020 | N° vacunados no COVID            | 1591   | 1582    | 1632  | 341   | 2370 | 1429  | 515   | 1948   | 1686      | 2.128   | 4.66      | 2.023     | 21.905 |
|      | N° vacunados COVID               | 0  | 294     | 333   | 15    | 2150 | 2152  | 3761  | 4998   | 6890      | 6890    | 5848      | 6650      |        |
|      | N° personal asignado al programa | 7  | 7       | 7     | 7     | 7    | 7     | 7     | 7      | 7         | 7       | 7         | 7         |        |
| 2021 | Población objetivo – cantidad    |  |         |       |       |      |       |       |        |           |         |           |           |        |
|      | <b>27877 provincia Tocache</b>   |  |         |       |       |      |       |       |        |           |         |           |           |        |
|      | Meta alcanzada %                 |  | 1%      | 1.1%  | 0.05% | 7.7% | 7.8%  | 13.4% | 18%    | 24.7%     | 21%     | 24%       | 23.3%     | 0.18   |
|      | Normatividad aplicable           | NORMA TECNICA 133 DIRECTIVA ACTUALIZADA VACUNACION CONTRA LA COVID 19 EN LA SITUACION DE LA EMERGENCIA SANITARIA |         |       |       |      |       |       |        |           |         |           |           |        |

**FUENTE:** OGESS Tocache

**Tabla 3**

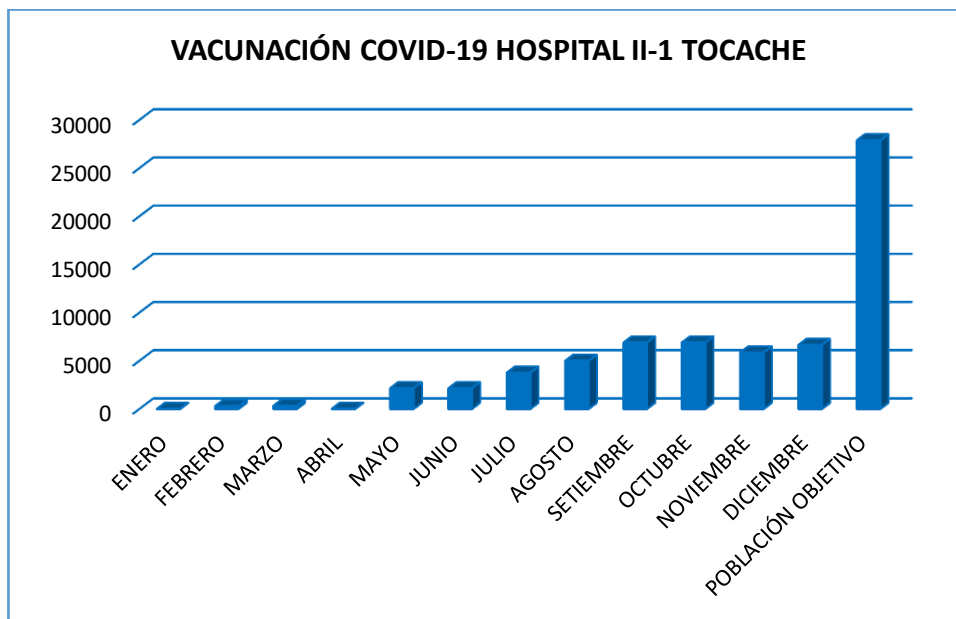
*Numero de personas vacunadas por mes.*

| MES                | N° PERSONAS VACUNADAS | PORCENTAJE |
|--------------------|-----------------------|------------|
| ENERO              | 0                     | 0%         |
| FEBRERO            | 294                   | 1%         |
| MARZO              | 333                   | 1.1%       |
| ABRIL              | 15                    | 0.05%      |
| MAYO               | 2150                  | 7.7%       |
| JUNIO              | 2152                  | 7.8%       |
| JULIO              | 3761                  | 13.4%      |
| AGOSTO             | 4998                  | 18%        |
| SETIEMBRE          | 6890                  | 24.7%      |
| OCTUBRE            | 6890                  | 21%        |
| NOVIEMBRE          | 5848                  | 24%        |
| DICIEMBRE          | 6650                  | 23.3%      |
| POBLACIÓN OBJETIVO | 27877                 | 100%       |

Elaboración propia

**Gráfico 4**

*Vacunación Covid-19 Hospital de Tocache*



Elaboración propia

Podemos observar que, de acuerdo a la normatividad vigente, la vacunación contra la COVID-19 en la provincia de Tocache se ha iniciado en el mes de febrero del año 2021, con una población objetivo de 27877, de los cuales se han llegado a vacunar mes a mes en porcentajes bajos con respecto al total, como por ejemplo en el mes de diciembre vacunaron a 6650 personas, que representa el 23.3%. Así mismo el número de personal asignado a esta tarea es constante durante los 11 meses, 7 profesionales de la salud, sumándose a la baja, factores como el clima (lluvias) que retrasan el desarrollo del plan.

Gutiérrez (2014), manifiesta, más que producir rápido, se trata de producir mejor. De los datos obtenidos presentamos lo siguiente:

$$Eficiencia = \frac{12 \text{ horas} - 6 \text{ horas}}{12 \text{ horas}}$$



$$\text{Eficiencia} = \frac{6 \text{ horas}}{12 \text{ horas}}$$

$$\text{Eficiencia} = 50\%$$

$$\text{Población objetivo} = \frac{27877}{30 \text{ días}} = 929.23 \text{ atenciones diarias}$$

$$\text{Atenciones promedio} = \frac{3331.75}{30 \text{ días}} = 111.06 \text{ atenciones diarias}$$

$$\text{Eficacia} = \frac{111.06 \text{ atenciones diarias}}{6 \text{ horas}}$$

$$\text{Eficacia} = 18.51 \text{ atenciones/hora}$$

$$\text{Productividad} = \text{Eficiencia} \times \text{eficacia}$$

$$\text{Productividad} = 18.51 \text{ atenciones/hora} \times 50\%$$

$$\text{Productividad} = 9.255 \text{ atenciones/horas}$$

$$\text{Productividad} = \frac{929.23}{12} = 77.44 \text{ atenciones/horas}$$

$$\text{Productividad} = \frac{77.44}{9.255} = 0.1195$$

$$\text{Productividad} = 11.95\%$$

**Tabla 4**

*Productividad alcanzada*

| <b>RESUMEN</b> |                       |
|----------------|-----------------------|
| Eficiencia     | 50%                   |
| Eficacia       | 18.51 atenciones/hora |

Productividad 9.255 atenciones/hora

Productividad 11.95%

Elaboración propia

Relacionando toda la problemática con los componentes de productividad se puede observar baja productividad.

### Tabla 5

#### *Componentes de Productividad*

|  | Componentes de Productividad   |  |   |
|--|--|--|---|
|  | Eficiencia   | Eficacia   | Efectividad   |
| Productividad del Personal de Enfermería Hospital II-1 Tocache | El control concurrente pone evidencia las deficiencias que permiten el logro de los objetivos. | No se ha alcanzado la meta por falta de disponibilidad de recursos, la productividad depende directamente del personal, sino de la entidad y el sistema de salud en general. | Plantea objetivos trascendentes como lo es la vacunación y la protección a la población y que se debe alcanzar, con lo que se mejora la productividad del personal del área de enfermería del hospital. |

Elaboración propia

### 3.8. Medidas adoptadas

De las observaciones descritas líneas arriba, la comisión de control comunica al titular de la entidad para que tome medidas preventivas o correctivas del caso de acuerdo a la normativa vigente, a la vez que se debe hacer seguimiento a estas situaciones adversas detectadas a fin de que se cumplan las recomendaciones, asimismo, la entidad ejecuta acciones estratégicas para mejorar los resultados

- Vacunaton
- Brigadas móviles
- Puntos fijos de vacunación
- Barridos (casa por casa)
- También se realizan controles o supervisión en el acto
- Cierre de actas de vacunación
- Monitoreos en el punto de vacunación.

### 3.9. **Propuestas**

Luego de analizar la información, con los resultados obtenidos y con el propósito de mejorar los índices de productividad del personal encargado de esta labor cuyo resultado sea eficiente, eficaz y efectivo se propone:

- a. Contratar más profesionales de la salud, es decir, considerar aumentar la cantidad de personal, 7 personas asignadas a esta labor no es suficiente para atender a toda la población objetivo. Así mismo, solicitar la asignación de más recursos, lo que implica gestionar ante el gobierno regional y nacional la asignación de más presupuesto para la contratación de profesionales y la provisión logística. Programar capacitaciones al personal, significa tener personal actualizado en conocimientos que garantiza la calidad de los servicios y la motivación para el trabajo. Cumplir con el pago de compromisos contraídos, sea remuneraciones o con proveedores, significa que se debe honrar los compromisos contraídos en su debido momento.
  
- b. Planificación de las actividades, las labores de vacunación deben regirse estrictamente a una planificación de cada etapa del proceso de acuerdo a las normas. Aumentar las horas de vacunación, para cumplir con proteger a toda la población objetivo, para ello se debe ampliar o duplicar el tiempo, o sea si se están empleando 6 horas diarias, deben aumentar a 12 horas diarias. Información oportuna y precisa a la población, significa difundir conocimiento hacia la población a través de diversos medios sobre lo que implica estar protegido con la vacuna.
  
- c. Evaluar con carácter de prioritario los indicadores de producción, significa tener presente el cumplimiento de la planificación de actividades, mejoramiento de tiempo, optimización del uso de recursos y

bienestar a la población. Así mismo, cumplir con las recomendaciones provenientes de situaciones irregulares observadas durante el control concurrente.

## **CONCLUSIONES**

1. Respecto a la relación existente entre el control concurrente y la productividad del personal del área de enfermería en el Hospital II-1 Tocache en el proceso de vacunación COVID 19 – 2021, de acuerdo al objetivo general, podemos concluir que el control concurrente contribuye

con el desarrollo del proceso en curso, ya que pone en evidencia irregularidades que pueden obstaculizar el cumplimiento de las metas; en cuanto a la productividad del personal el resultado obtenido es de 9.255 atención/hora lo que representa el 11.95%.

2. Respecto a la relación existente entre el control concurrente y la eficiencia, se concluye que el proceso de vacunación mejora, pero que no se llega a alcanzar la meta, solo se emplea el tiempo al 50%.
3. Respecto a la relación existente entre el control concurrente y la eficacia, se concluye que no se logra el objetivo por falta de recursos que son consecuencia de una planificación deficiente, logrando 18.51 atenciones/hora.
4. Respecto a la relación existente entre el control concurrente y efectividad, se concluye que existe vinculación, ya que al aplicar el control concurrente se proyecta un mejor resultado porque se pone en evidencia situaciones adversas que podrían afectar el cumplimiento de las metas planteadas.

## **REFERENCIAS**

Carmona, E. y. (2018). *Plan de Gestión de Riesgos en Proveeduría para la Pyme Fullsermark*. Tesis para optar el título de Contador Público Autorizado, Universidad de Guayaquil - Ecuador, Guayaquil.  
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/30760>

- CGR. (2019). Servicios y herramientas del control gubernamental. *Documento de consulta para autoridades, funcionarios y servidores públicos*, 37.  
[https://doc.contraloria.gob.pe/PACK\\_anticorrupcion/documentos/2\\_SERVICIOS%20Y%20HERRAMIENTAS%20DEL%20CONTROL%20GUBERNAMENTAL\\_2019.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/2_SERVICIOS%20Y%20HERRAMIENTAS%20DEL%20CONTROL%20GUBERNAMENTAL_2019.pdf)
- Contraloría General de la República. (2019). Resolución de Contraloría N°115-2019 que aprueba la Directiva N° 002-2019-CG-NORM. *Servicio de Control Simultáneo*, 29.  
[https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC\\_115-2019-CG.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/libros/2/pdf/RC_115-2019-CG.pdf)
- Contreras, N. (2019). *Desarrollo Organizacional: Modelo de clima laboral para incrementar la productividad en una empresa manufacturera de México*. Tesis para optar el grado de Maestra en Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, México.  
<http://132.248.9.195/ptd2019/febrero/0785143/Index.html>
- Díaz, C. y. (2021). *Control Concurrente y su intervención en la ejecución del Plan Integral De Reconstrucción según los funcionarios del Programa Subsectorial de Irrigaciones, Región Lambayeque*. Tesis presentada para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, Universidad San Martín de Porres, Lima Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/8060>
- Ghiglione, F. (2015). *Gestión de RR.HH. del personal de planta permanente de la Honorable Cámara de Diputados (Provincia de La Pampa). Desafíos para una adecuada evaluación de desempeño*. Tesis presentada para obtener el grado de Magister en Gestión Empresarial, Universidad



Nacional de la Pampa, Argentina.

[https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/944/e\\_ghiges075.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repo.unlpam.edu.ar/bitstream/handle/unlpam/944/e_ghiges075.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hernández, R. F. (1991). *Metodología de la Investigación*. México.

[https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)

Instituto Peruano de Economía. (2017). Productividad Laboral. *IPE*

*Productividad Laboral*.

<https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

León, L. (2018). *Compromiso organizacional y su relación con la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto en el año 2016*. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto: Escuela de post grado.

<http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3169/MAEST.%20GEST.%20EMP.%20-%20Leyder%20Le%C3%B3n%20Suarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, M. (2017). *Auditorías de gestión: una tarea pendiente en el Tribunal de Cuentas de la Provincia de Santa Fe*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Administración Pública, Universidad Nacional del Litoral Argentina, Santa Fe.

<https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/handle/11185/1064>

Méndez, O. (2019). Aproximación al control externo y su relación con la rendición de cuentas. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional* Núm. 41, 30.

<http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n41/1405-9193-cconst-41-313.pdf>

Ramallo, F. (2007). Sociolinguistics of Spanish in Galicia. *International Journal of the Sociology of Language*, 37. doi:10.1515/IJSL.2007.012

Ramallo, J. (2007). El control externo en las nuevas formas de colaboración público-privada. *Revista Española de Control Externo*.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2475994>

Shack, N., & Pérez, J. y. (2021). Incidencia de la corrupción y la conducta funcional en el Perú 2020. *Documento de Política de Control Gubernamental*, 81.

[https://doc.contraloria.gob.pe/estudios-](https://doc.contraloria.gob.pe/estudios-especiales/documento_trabajo/2021/INCIDENCIA_DE_LA_CORRUPCION_Y_LA_INCONDUCTA_FUNCIONAL_2020.pdf)

[especiales/documento\\_trabajo/2021/INCIDENCIA\\_DE\\_LA\\_CORRUPCION\\_Y\\_LA\\_INCONDUCTA\\_FUNCIONAL\\_2020.pdf](https://doc.contraloria.gob.pe/estudios-especiales/documento_trabajo/2021/INCIDENCIA_DE_LA_CORRUPCION_Y_LA_INCONDUCTA_FUNCIONAL_2020.pdf)

Shack, N., & Portugal, L. y. (2021). El control concurrente: Estimando cuantitativamente sus beneficios. *Documento de Política en Control Gubernamental Working Paper Series*, 122.

[https://www.gob.pe/institucion/contraloria/informes-](https://www.gob.pe/institucion/contraloria/informes-publicaciones/2016708-el-control-concurrente-estimando-cuantitativamente-sus-beneficios)

[publicaciones/2016708-el-control-concurrente-estimando-cuantitativamente-sus-beneficios](https://www.gob.pe/institucion/contraloria/informes-publicaciones/2016708-el-control-concurrente-estimando-cuantitativamente-sus-beneficios)

Sotomayor, J. (2009). *EL CONTROL GUBERNAMENTAL Y EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO EN EL PERÚ: ANÁLISIS CRÍTICO*. Tesis presentada para optar el Grado Académico de Doctor en Contabilidad y Finanzas, Universidad San Martín de Porres, Lima Perú.

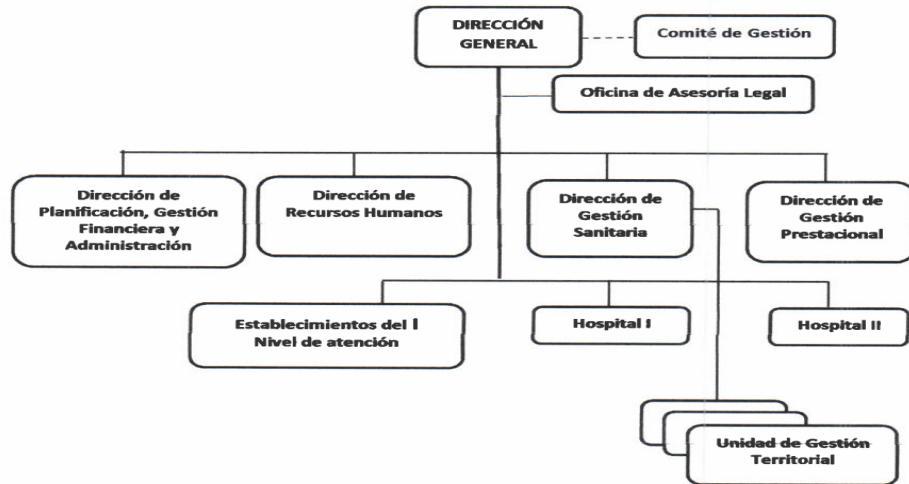
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/341>

- Ticona, C. (2020). *La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la empresa Ladrillera Maxx en Tacna 2019*. Tesis de investigación para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial, Universidad Privada de Tacna, Tacna, Tacna Perú.
- Valadés, D. (2003). El gobierno de gabinete. *Cuestiones constitucionales - Universidad Autónoma de México*, 330.  
<http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n41/1405-9193-cconst-41-313.pdf>
- Vega, D. (2021). *El control concurrente de la Contaloría en la lucha contra la corrupción en la ciudad de Lima 2019-2020*. Trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Contabilidad, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Lima Perú.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12672/17484>

## **ANEXOS**

1. Hospital II-1 Tocache y su Ubicación dentro de Estructura Orgánica de la OGESS Alto Huallaga.

**ORGANIGRAMA DE LAS OFICINAS DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD – OGESS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE SAN MARTÍN**



**Control concurrente: COVID-19**



GOBIERNO REGIONAL - DETALLE DE LOS RECURSOS HABILITADOS Y EJECUCIÓN PRESUPUESTAL DEL AÑO 2021 EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA AL 24/02/2022 EN SOLES

PLIEGO

Todas

| UNIDAD EJECUTORA                                     | PRESUPUESTO (PIM) | HABILITADO (CERTIFICACIÓN) | CONTRATADO (COMPROMISO) | UTILIZADO (DEVENGADO) | % AVANCE HABILITADO | % AVANCE CONTRATADO O. | % AVANCE UTILIZADO |
|--|-------------------|----------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|--------------------|
| REGION SAN MARTIN-SALUD [930]                        | 44,551,674        | 44,228,051                 | 43,885,952              | 40,409,684            | 99.7 %              | 98.9 %                 | 91.1 %             |
| <b>REGION SAN MARTIN-SALUD ALTO HUALLAGA [1060]</b>  | <b>23,343,395</b> | <b>23,205,917</b>          | <b>23,186,619</b>       | <b>20,372,765</b>     | <b>99.4 %</b>       | <b>99.3 %</b>          | <b>87.3 %</b>      |
| REGION SAN MARTIN-SALUD ALTO MAYO [1058]             | 51,883,883        | 51,291,675                 | 51,281,428              | 50,306,456            | 98.6 %              | 98.8 %                 | 97.0 %             |
| REGION SAN MARTIN-SALUD HUALLAGA CENTRAL [1059]      | 22,530,863        | 22,212,539                 | 22,212,539              | 20,893,575            | 98.6 %              | 98.6 %                 | 92.7 %             |
| REGION SAN MARTIN-SEDE CENTRAL [921]                 | 4,572,254         | 3,805,643                  | 3,804,705               | 3,698,205             | 83.2 %              | 83.2 %                 | 80.9 %             |
| REGION TACNA-AGRICULTURA [932]                       | 40,000            | 40,000                     | 40,000                  | 40,000                | 100.0 %             | 100.0 %                | 100.0 %            |
| REGION TACNA-EDUCACION [934]                         | 199,391           | 159,652                    | 159,652                 | 159,652               | 81.7 %              | 81.7 %                 | 81.7 %             |
| REGION TACNA-HOSPITAL DE ADOYO HIPOLITO UNANUE [970] | 42,508,726        | 42,129,532                 | 41,895,586              | 40,721,610            | 99.1 %              | 98.6 %                 | 95.8 %             |
| REGION TACNA-SALUD [935]                             | 6,428,803         | 5,902,429                  | 5,902,429               | 5,888,603             | 91.6 %              | 91.6 %                 | 91.6 %             |
| REGION TACNA-SEDE CENTRAL [931]                      | 270,040           | 126,870                    | 126,870                 | 126,870               | 47.0 %              | 47.0 %                 | 47.0 %             |
| REGION TUMBES-EDUCACION [939]                        | 31,047            | 31,024                     | 31,024                  | 31,024                | 99.9 %              | 99.9 %                 | 99.9 %             |
| REGION TUMBES-SALUD [940]                            | 21,748,713        | 21,674,321                 | 21,571,400              | 20,558,856            | 99.7 %              | 99.2 %                 | 94.5 %             |