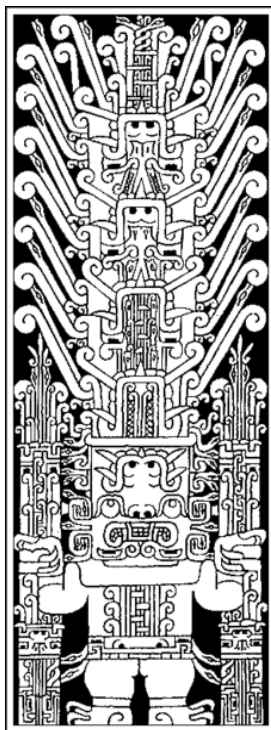


**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**

**FACULTAD DE INGENIERÍA INDUSTRIAL Y DE SISTEMAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA DE SISTEMAS**



**4° PRÁCTICA DE AUDITORIA  
AUDITORIA EN INFORMÁTICA**

**DOCENTE:**

SOTOMAYOR ABARCA, JULIO ELMER.

**PRESENTADO POR:**

CABREJOS CALDAS, KARINA ISABELLE

CARHUATOCTO MOROCHO, AXEL HERNAN

PEÑALOZA ORTEGA, BRIAN

MAMANI CCARI, JANETH

**LIMA – PERU**

**ABRIL, 2021**

# ÍNDICE

ii

I. INTRODUCCION.....	1
II. ESTRUCTURA ORGANICA.....	2
2.1 Jerárquicas.....	2
2.2 Estructura orgánica .....	3
2.3 Funciones .....	5
2.4 Objetivos .....	5
III. REVISAR LA SITUACION DE RECURSOS HUMANOS .....	8
IV. ENTREVISTAS CON EL PERSONAL .....	10
4.1 Jefaturas .....	¡Error! Marcador no definido.
4.2 Análisis .....	¡Error! Marcador no definido.
4.3 Programadores .....	¡Error! Marcador no definido.
4.4 Capturistas.....	¡Error! Marcador no definido.
4.5 Personal administrativo.....	¡Error! Marcador no definido.
V. CONOCER LA SITUACION PRESUPUESTAL Y FINANCIERA EN CUANTO A.....	15
5.1 Presupuesto .....	15
5.2 Recursos financieros .....	16
5.3 Recursos materiales .....	17
5.4 Mobiliario y equipo.....	18
VI. HACER UN LEVANTAMIENTO DE CENSO DE RECURSOS HUMANOS Y ANALISIS DE SITUACION EN CUANTO A.....	19
6.1 Número de personas y distribución por áreas .....	19
6.2 Denominación de puestos .....	20
6.3 Salario .....	21
6.4 Capacitación.....	22
6.5 Conocimiento.....	22
6.6 Escolaridad.....	23
6.7 Experiencia laboral .....	24
6.8 Antigüedad.....	24
6.9 Historia de trabajo .....	25
6.10 Salario y conformación .....	26
6.11 Movimientos salariales .....	26
6.12 Índice de rotación del personal .....	27
6.13 Programa de capacitación (vigente y capacitación dada en el último año) .....	27
VII. REVISAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS.....	28
7.1 Normas y políticas .....	28
7.2 Planes de trabajo .....	30
7.3 Controles .....	32
7.4 Estándares .....	35
7.5 Procedimientos.....	37
VIII. CONCLUSIONES .....	38
BIBLIOGRAFIA .....	39

## **I.**

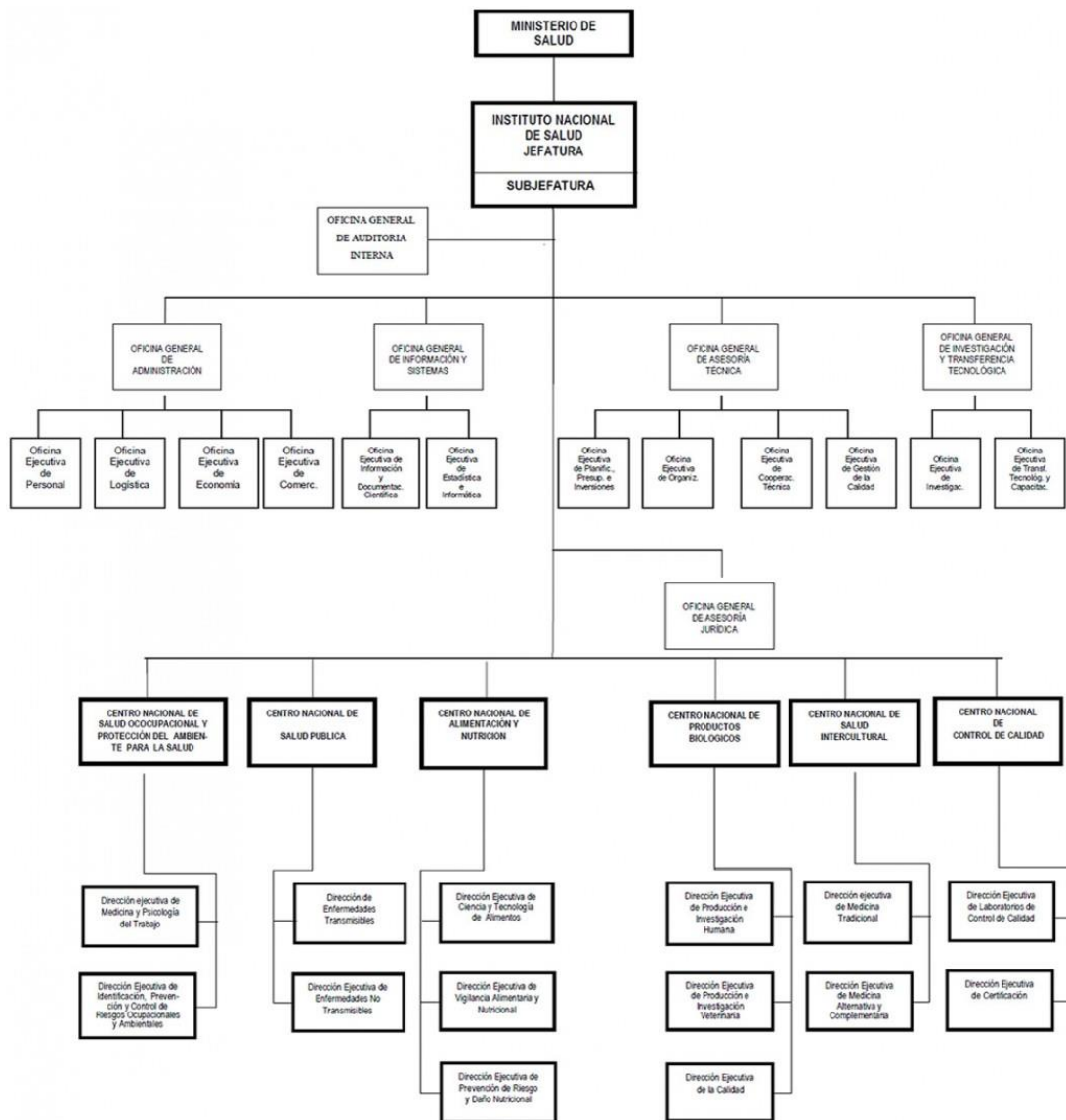
### **INTRODUCCION**

Este documento explica lo necesario que es llevar a cabo la recolección de datos, de esta manera este es un paso fundamental para tener éxito en nuestros resultados. El llevar adecuadamente la recolección de datos y la escogencia del método de recolección de datos es una tarea que todo investigador debe conocer y debe tener mucha práctica en ella. La recolección de datos es considerada como la medición es una Precondición para obtener el conocimiento científico. El instrumento de recolección de datos está orientado a crear las condiciones para la medición. Los datos son conceptos que expresan una abstracción del mundo real, de lo sensorial, susceptible de ser percibido por los sentidos de manera directa o indirecta.

## II.

### ESTRUCTURA ORGANICA

#### 2.1 Jerárquicas



## **2.2 Estructura orgánica**

### **1. CENTRO NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL Y PROTECCIÓN DEL AMBIENTE PARA LA SALUD**

Artículo 33°.- El Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud es el órgano encargado de desarrollar y difundir la investigación y la tecnología, proponer políticas y normas, y prestar servicios altamente especializados en los campos de la salud ocupacional y protección del ambiente centrado en la salud de las personas. Está a cargo de los siguientes objetivos funcionales generales:

- a) Desarrollar y difundir la investigación científica y tecnológica en salud ocupacional y protección ambiental, en los ámbitos regional y nacional.
- b) Promover y desarrollar proyectos y programas en salud ocupacional y protección del ambiente para la salud a nivel nacional, regional y local.
- c) Proponer políticas, normas y procedimientos de prevención, diagnóstico y control en salud ocupacional y protección del ambiente para la salud.
- d) Brindar servicios especializados en salud ocupacional y protección del ambiente para la salud.
- e) Promover la prevención y control de riesgos y daños ocupacionales y ambientales.
- f) Lograr que se establezca en la unidad orgánica y en el ámbito de su competencia las acciones de control interno, previo, simultáneo y posterior.

### **2. DIRECCIÓN EJECUTIVA DE MEDICINA Y PSICOLOGÍA DEL TRABAJO - DEMYPT**

Artículo 34° La Dirección Ejecutiva de Medicina y Psicología del Trabajo es el órgano técnico de línea encargado de la prevención, diagnóstico y tratamiento de las enfermedades ocupacionales y las relacionadas a la contaminación ambiental. Está a cargo de los siguientes objetivos funcionales específicos:

- Desarrollar guías y protocolos para el Diagnóstico y Tratamiento de las enfermedades ocupacionales y relacionadas al ambiente.
- Realizar estudios y desarrollar actividades de promoción de las capacidades para el trabajo en las diferentes actividades económicas.
- Elaborar y desarrollar programas y proyectos preventivos y de control en medicina ocupacional y ambiental en las diferentes actividades económicas.
- Realizar evaluaciones músculo-esqueléticas y de medición de la carga laboral en las diferentes actividades económicas, y evaluaciones psicológicas pre-ocupacionales y de control y del estrés psicofisiológica.
- Elaborar proyectos y estudios psicológicos, proponiendo programas de comportamiento seguros y saludables en el trabajo y la comunidad.
- Revisar y proponer la actualización y estandarización del material de evaluación psicológica.

- Contribuir a la formación de profesionales en el área de Medicina y Psicología del trabajo.
- Promover y desarrollar actividades de prevención y promoción en salud psicológica en los trabajadores y en la comunidad.
- Lograr que se establezca en la unidad orgánica y en el ámbito de su competencia las acciones de control interno, previo, simultáneo y posterior.

### **3. DIRECCIÓN EJECUTIVA DE IDENTIFICACIÓN, PREVENCIÓN Y CONTROL DE - RIESGOS OCUPACIONALES Y AMBIENTALES –DEIPCROA**

Artículo 35° La Dirección Ejecutiva de Identificación, Prevención y Control de Riesgos Ocupacionales y Ambientales es el órgano técnico de línea encargado de la identificación, prevención, evaluación y control de agentes y factores de riesgo ocupacional y ambiental en las diferentes actividades económicas. Está a cargo de los siguientes objetivos funcionales específicos:

- Planificar, programar, ejecutar, supervisar y evaluar el Plan Operativo anual de la Dirección
- Realizar el reconocimiento, evaluación y control de los agentes y factores de riesgo ocupacional y ambiental en los centros de trabajo.
- Realizar los análisis epidemiológicos de las enfermedades laborales y accidentes de trabajo a fin de elaborar proyectos y programas.
- Realizar la identificación y medición de riesgos aplicando tecnologías modernas y enfoques apropiados para la salud ocupacional y protección del ambiente para la salud.
- Promover y desarrollar Programas de Higiene y Seguridad Ocupacional y Ambiental en los Centros de Trabajo.
- Promover y desarrollar la organización de servicios de salud ocupacional y protección del ambiente para la salud.
- Promover y desarrollar Programas de Gestión e Información en Higiene y Seguridad Ocupacional y Ambiental en los Centros de Trabajo.
- Proponer normas para la identificación y control de los factores de riesgo en los ambientes de trabajo, para la protección de la salud de los trabajadores y de la comunidad, verificando su cumplimiento.
- Realizar el registro de sustancias peligrosas y exposiciones ocupacionales, así como de las actividades y empresas de alto riesgo a fin de prevenir enfermedades y accidentes de trabajo.
- Elaborar los estándares de calidad y normalización de la salud y seguridad ocupacional en las diferentes actividades económicas.
- Promover la incorporación de la Salud Ocupacional y Protección del Ambiente en las etapas previas y de operación de nuevas actividades económicas.
- Efectuar los análisis de los agentes físicos, químicos, biológicos y mecánicos presentes en las diferentes actividades laborales.
- Realizar el control de calidad de los equipos e implementos de protección personal que se usa en las diferentes actividades laborales.

- Lograr que se establezca en la unidad orgánica y en el ámbito de su competencia las acciones de control interno, previo, simultáneo y posterior.

### **2.3 Funciones**

- Elaborar planes estratégicos y operativos para el desarrollo y seguimiento de la actividad científica, formativa y la implementación de proyectos de innovación.
- Gestionar y organizar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la actividad científica, formativa y la implementación de proyectos de innovación.
- Conducir y armonizar las actividades de sus dependencias para el desarrollo efectivo de los procesos y cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Evaluar los resultados y desempeño de los procesos y proyectos a fin de implementar los ajustes necesarios para el cumplimiento de los resultados esperados.
- Identificar y establecer alianzas nacionales e internacionales de cooperación interinstitucionales para el desarrollo de la investigación y gestión del conocimiento.
- Mantener informados a las autoridades y otros interesados sobre los avances y resultados de los planes y proyectos desarrollados en el INS.
- Representar la institución a nivel nacional e internacional en todas las actividades que promuevan el desarrollo de la ciencia, formación e innovación en salud.

### **2.4 Objetivos**

2.4.1 Ejecutar investigaciones sobre problemas prioritarios de salud y nutrición en la población de mayor riesgo en los ámbitos regional y nacional.

- Elaborar y ejecutar proyectos de investigación en base a las políticas y líneas de investigación institucional.

- Desarrollar alianzas estratégicas con entidades nacionales y extranjeras para la ejecución de investigaciones colaborativas.

- Fortalecer el desarrollo y transferencia tecnológica de métodos de diagnóstico, producción de biológicos, control de calidad de alimentos, productos farmacéuticos y afines.

2.4.2 Fortalecer la capacidad diagnóstica y de producción de biológicos e in sumos para la salud.

- Fortalecer el Sistema de la Red Nacional de Laboratorios en Salud Pública.
- Fortalecer la producción de biológicos e insumos del INS.
- Fortalecer la capacidad operativa de los laboratorios y del control de calidad de alimentos, medicamentos y afinas
- Desarrollar la infraestructura física y equipamiento del INS.
- Fortalecer la capacidad nacional y local para identificar, controlar y prevenir las enfermedades infecciosas emergentes y re-emergentes.

2.4.3 Implementar un sistema de calidad institucional que permita lograr la acreditación internacional y fortalecer los sistemas de aseguramiento de la calidad en todos los Centros del INS.

- Implementar un sistema de aseguramiento de la calidad de acuerdo a normas internacionales ISO 9000 Y buenas prácticas de manufactura y de laboratorio.
- Acreditar y cumplir con las buenas prácticas de laboratorio con reconocimiento universal.

2.4.4 Promover la seguridad alimentaria de los grupos de mayor riesgo y fortalecer los sistemas de vigilancia alimentaria nutricional

- Favorecer a los grupos de mayor riesgo el acceso a un paquete integral de salud y nutrición que incluye complementación alimentaria.
- Elaborar normas sobre alimentación de todo el ciclo de vida.
- Proveer de herramientas para el diagnóstico del consumo y disponibilidad de alimentos y formular guías de alimentación a nivel nacional, regional y local.
- Transferir tecnología para la elaboración de perfiles nutricionales de las DIRESAS y sistemas de información en alimentación y nutrición incorporándolas al ASIS.



- Implementar actividades sostenibles de promoción alimentaria para el binomio madre niño, así como hábitos de consumo y estilos de vida saludable dirigidas al personal de salud.

- Fortalecer los sistemas de monitoreo y de vigilancia nutricional a nivel nacional, regional y local.

2.4.5 Desarrollar las capacidades del potencial humano en salud, en las áreas de competencia del INS a nivel nacional (métodos de diagnóstico, producción de biológicos e insumos, control de calidad de alimentos, productos farmacéuticos y afines).

- Establecer e implementar un plan integral de capacitación y desarrollo para el personal institucional y de capacitación para el sector salud en áreas de competencia de INS, con alto potencial técnico, científico, ético y moral.

2.4.6 Reordenar y fortalecer el rol normativo y regulador de la institución en el marco de la reforma y modernización del Sector.

- Reformular los documentos e instrumentos normativos que contribuyan a mejorar la gestión, acorde con una actualización de la estructura organizacional.

- Brindar asistencia y previsión social al cesante y jubilado del INS.

2.4.7 Desarrollar nuevos modelos de gestión y financiamiento para el INS a través de equipos de gestión.

- Desarrollar un sistema integrado de información institucional para la toma de decisiones.

- Elaborar e implementar un plan de desarrollo de nuevos modelos de gestión y financiamiento.

### III.

#### REVISAR LA SITUACION DE RECURSOS HUMANOS

Para saber la situación del personal se deberá controlar algunos factores importantes que según sus resultados le indicarán por dónde comenzar con los ajustes.

Rotación de personal: este aspecto es un indicador directamente proporcional de la situación de confort que reina en el interior de su sistema social. En general este ítem no se analiza adecuadamente. Y no es solamente indicar numéricamente la cantidad de personas que ingresan y se van. Se deberá cuidar de detalles cómo: Sobre qué grupo etario es mayor la rotación, sobre qué áreas de la empresa, la antigüedad del personal desvinculado y por supuesto el motivo de la desvinculación. Es importante aclarar que aquí también se deben consignar los empleados despedidos, este elemento puede estar indicando un problema en la selección de los mismos.

Para referirnos a la rotación de personal lo más fácil será medirlo en un porcentaje por tiempo estipulado. De nada sirven los indicadores absolutos, en todos los casos deberá recurrir a medidas más certeras para seguir su trayectoria en el tiempo. Una empresa que cuenta con un plantel de 100 personas, que en un lapso de seis tiene una rotación de dos personas, no está en la misma situación que otra que posee un total de 10 empleados y también tiene una rotación de dos personas en el mismo tiempo.

En conclusión, una forma recomendada es utilizar una sencilla fórmula de fácil aplicación: Total desvinculado/Total del personal (incluyendo los ingresos).

Incidencia de accidentes de trabajo: otro factor fundamental. Si este valor es alto, fácilmente podrá saberlo por medio de su ART, en general, las organizaciones con alto nivel de accidentes (de gran incidencia en actividades industriales) suelen tener inconvenientes con sus ART, las que a veces piden requerimientos particulares para reducirlos.

Este punto lo llevará a visualizar en qué situación se encuentran sus instalaciones, si son adecuadas a la labor realizada, si los operarios cuentan con la indumentaria necesaria, también si la utilizan.

Puede suceder que las empresas van creciendo y van habilitando nuevas zonas de trabajo sin una adecuada planificación de higiene y seguridad, o sin una planificación de planos que permita repensar la **actividad laboral** en el espacio concreto, este punto se vuelve importantísimo, ya que las habilitaciones municipales y aun las que se otorgan a las empresas agroalimentarias se definen en un alto porcentaje por este punto. Así que recomendamos tenerlo muy en cuenta.

Inasistencias: este indicador nos enfrenta a la realidad interior que las personas mantienen con la empresa. Para alguien que vive una situación de malestar en su lugar de trabajo, es mucho más fácil encontrar motivos para no concurrir. Y si además se sienten inseguros con respecto a su fuente de ingresos, es posible que estén buscando otro trabajo y deban enfermarse seguido para poder concurrir a otras entrevistas. O, que, aunque este no sea el motivo, este sujeto esté

descontento con su tarea, que no sea lo que esperaba o muchas otras cuestiones que lo alejan de una situación de bienestar. No cuidar esta temática también incomoda y desmoraliza a aquellos trabajadores que nunca faltan. La equidad es un valor fuertemente alentador, no olvide que generalmente cuando alguien no está otro debe suplirlo.

Cumplimiento de las tareas en tiempo y forma: este punto hay que analizarlo con cuidado. Los elementos que posiblemente afecten esta cuestión, pueden provenir de diferentes lugares y no siempre están ligados a la abulia del empleado. En general, y sobre todo cuando los trabajadores llevan largo tiempo en la empresa, trabajan con mucha conciencia, cuidando profundamente a la empresa de la que se sienten parte, y a la que vieron crecer con ellos. Aunque lo más fácil sea pensar que los trabajadores están cometiendo errores y que no realizan su trabajo como corresponde, se debe evaluar si el sistema administrativo aún en las tareas productivas no debe sufrir ciertos cambios. ¿Alguna vez se han diseñado las tareas y circuitos de un modo, pero no será hora de reevaluar la situación nuevamente y analizar los cambios necesarios?

Pautas retributivas y asignación de tareas: cuidado con los empleados de muchos años. Dos cuestiones fundamentales. Suele ocurrir que quienes están trabajando desde hace mucho tiempo, terminen cargando con una gran cantidad de funciones, ello debido a que nadie tiene constantemente en mente quién cumple cada tarea. O por otra parte y sobre todo en un contexto de alta inseguridad jurídica y tributaria como el que vive nuestro país, las mismas tareas que antes demandaban un tiempo reducido se ven complejizadas a diario, y quienes tienen la posibilidad de reorganizar las tareas desconozcan estos puntos.

En segundo término, las pautas de la retribución deben ser exactamente conocidas por los empleados, de modo que cada uno pueda saber de antemano cuál es el valor de su salario. Esto brinda una gran seguridad al trabajador y oficia como control, ya que si todos podemos controlarnos es posible que evitemos errores y pérdida de tiempo.

Por último, hay que tener en cuenta manejar con gran tacto la inclusión de jóvenes profesionales. Hay que trabajar fuertemente en una correcta selección que permita adecuar las personalidades del grupo para que las nuevas incorporaciones no generen competencia sino una adecuada sinergia de trabajo.

Cuide sus recursos humanos, capacítelos, hágalos sentir la verdadera utilidad que tienen para usted, negocie, no imponga. Recuerde: Usted puede dar las órdenes, pero no podrá ejecutar solo todas las tareas.

Buena selección, buen liderazgo = mayor eficiencia y mayor renta.

## IV.

### ENTREVISTAS CON EL PERSONAL

#### 4.1 Jefaturas

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		
¿Participa en la selección del personal?	SI	NO
No, ¿por qué?		
<hr/>		
¿Qué repercusiones tiene?		
<hr/>		
¿Se prevén las necesidades de personal con anterioridad:		
En cantidad?	SI	NO
En calidad?	SI	NO
No, ¿por qué?		
<hr/>		
¿Está prevista la sustitución del personal clave?	SI	NO
No, ¿por qué?		
<hr/>		
DESARROLLO Y MOTIVACIÓN		
¿Cómo se lleva a cabo la introducción y el desarrollo del personal del área?		
<hr/>		
En caso de no realizarse, ¿por qué no se realiza?		
<hr/>		
¿Cómo se realiza la motivación del personal del área?		
<hr/>		
¿Cómo se estimula y se recompensa al personal del área?		
<hr/>		
¿Existe oportunidad de ascensos y promociones?	SI	NO
¿Qué política hay al respecto?		
<hr/>		

## 4.2 Análisis

Una vez acabado el proceso de recogida de datos o, en muchos casos, durante el mismo proceso de recogida de datos, los investigadores deben intentar empatizar con los mundos de los múltiples significados presentes en el material, crear hipótesis y teorías y también reducir la complejidad de la realidad social.

En la primera práctica de análisis se trata de una primera toma de contacto con el material. Mediante la descripción, la ordenación y la reestructuración, los alumnos se familiarizan con los datos recogidos y preparan el camino para el posterior análisis interpretativo de forma transparente e intersubjetivamente comprensible.

La segunda práctica de análisis se centra en la interpretación del material. Se trata de un paso de análisis que incluso muchos investigadores experimentados intentan evitar sea por miedo de equivocarse en la interpretación o por no comprometer la supuesta objetividad de la investigación. No obstante, lo consideramos un paso imprescindible para adentrarse en el mundo de los significados sociales. Esta práctica requiere la realización previa del análisis descriptivo y debe ayudar a desarrollar interpretaciones de forma organizada, intersubjetivamente comprensible y transparente.

## 4.3 Programadores

- ¿Qué te motiva a trabajar en un proyecto como este?

Conocer las motivaciones del programador para trabajar en un proyecto, te ayudará a analizar si las aspiraciones del candidato se alinean con la cultura organizacional de la empresa y si puede hacer un buen fit con el equipo de trabajo.

- Habiendo un amplio campo dentro del sector ¿qué te llevó elegir esta área versus otras?

Esta pregunta es para conocer la pasión que tiene el programador en el área que se desempeña, ya sea un programador Back-End, Móvil o Full-Stack, un programador que no tiene pasión por lo que hace en su área, es un programador que difícilmente va a entregar buenos resultados en poco tiempo.

- ¿Qué es lo que te gustaba de tu trabajo anterior y que era lo que no te gustaba?

Si algo que no le gustaba al candidato en su antigua empresa, está presente en tu empresa, probablemente no va a ser muy feliz dentro del equipo de sistemas. Ahora, si les gustaba algo que está presente en tu empresa, se puede adaptar más rápido al equipo.

- ¿Cuál ha sido el problema más grande que hayas enfrentado en un proyecto de software? ¿Qué hiciste para resolverlo?

Esta pregunta es para conocer la habilidad del candidato para adaptarse a los problemas. El candidato debe de ser capaz de explicar cuál fue el problema y los pasos que siguió para resolverlo.

- ¿Con qué lenguajes de programación y frameworks has trabajado? ¿En qué proyectos profesionales los has usado?

Esta pregunta siempre debes hacerla por default en una entrevista con un programador. De esta manera sabes si el candidato conoce las tecnologías requeridas para el puesto. Si el candidato conoce la mayoría de las tecnologías y las ha usado en proyectos laborales, es un buen candidato para el puesto. De lo contrario debes de evaluar si el candidato realmente tiene el conocimiento técnico para cubrir la vacante. Aun así, no descartes inmediatamente a un candidato porque no conoce una de las tecnologías obligatorias para el puesto. Encontrar candidatos que cumplan al 100% los requerimientos técnicos de la vacante son muy difícil. El candidato puede entrar a la empresa y aprender esa tecnología en específico que no conoce.

- ¿Qué tecnologías quisieras aprender?

Con esta pregunta sabes si el candidato quiere aprender tecnologías que se usan dentro de tu empresa o tecnologías que planean usar en el futuro. Además, un buen programador siempre tiene hambre para conocer nuevas y tecnologías y seguir desarrollándose como un profesional del software.

- ¿Cuál es el proyecto del que estás más orgulloso?

De esta manera conocerás el proyecto más interesante que ha realizado el candidato. Te da una idea de lo que realmente sabe hacer el candidato en un equipo de sistemas.

- ¿Cuál es el proyecto del que te sientes poco orgulloso?

Todos cometemos errores y todos hemos fracasado en un proyecto. Necesitas programadores que reconozcan sus errores y aprendan de ellos, para que la próxima vez lo puedan hacer mejor. Un candidato que diga que todos sus proyectos han sido buenos, puede ser un candidato que tal vez no está evaluando constructivamente sus proyectos.

- ¿Qué crees que sea lo mejor y lo peor de trabajar de un equipo multidisciplinario?

La respuesta del candidato te ayudará a conocer cómo trabaja en equipo con profesionales no técnicos y si es capaz de comunicarse eficazmente con ellos.

- Dame un ejemplo de una situación estresante que tuviste en el trabajo ¿cómo lo manejaste?

Esto te da una idea de lo que hace que estresa al candidato y si es capaz de manejarlo. Si estas situaciones estresantes son algo repetitivo dentro de tu empresa y el candidato no es capaz de manejarlos es muy difícil que el candidato pueda ser exitoso en el puesto.

#### **4.4 Capturistas**

Los Capturistas se encargan de llevar un registro de las actividades llevadas a cabo por los empleados y los distintos departamentos de una empresa u organización. Estos profesionales recopilan, organizan, manejan y actualizan datos e información, introduciéndolos en bases de datos y otros sistemas informáticos, es decir, trabajan con textos y datos numéricos para transformar dicha información al formato requerido.

Los Capturistas trabajan bajo la supervisión de Administradores de Bases de Datos y suelen trabajar para todo tipo de empresas u organizaciones, tanto públicas como privadas.

## 4.5 Personal administrativo

DESEMPEÑO Y CUMPLIMIENTO		
¿Es suficiente el número de personal para el desarrollo de las funciones del área?	SI	NO
No, ¿por qué?		
¿Se deja de realizar alguna actividad por falta de personal?	SI	NO
¿Está capacitado el personal para realizar con eficacia sus funciones?	SI	NO
No, ¿por qué?		
¿Es eficaz en el cumplimiento de sus funciones?	SI	NO
No, ¿por qué?		
¿Es adecuada la calidad del trabajo del personal?	SI	NO
No, ¿por qué?		
¿Es frecuente la repetición de los trabajos encomendados?	SI	NO
¿El personal es discreto en el manejo de información confidencial?	SI	NO
No, anote repercusiones.		
En general, ¿acata el personal las políticas, sistemas y procedimientos establecidos?	SI	NO
No, ¿por qué?		
¿Alguna de las situaciones anteriores provoca un desequilibrio de las cargas de trabajo?	SI	NO
Sí, ¿qué se hace al respecto?		
¿Respetan el personal la autoridad establecida?	SI	NO
No, ¿por qué?		
¿Existe cooperación por parte del personal para la realización del trabajo?	SI	NO
No, ¿por qué?		
¿El personal tiene afán de superación?	SI	NO
¿Presenta el personal sugerencias para mejorar el desempeño actual?	SI	NO

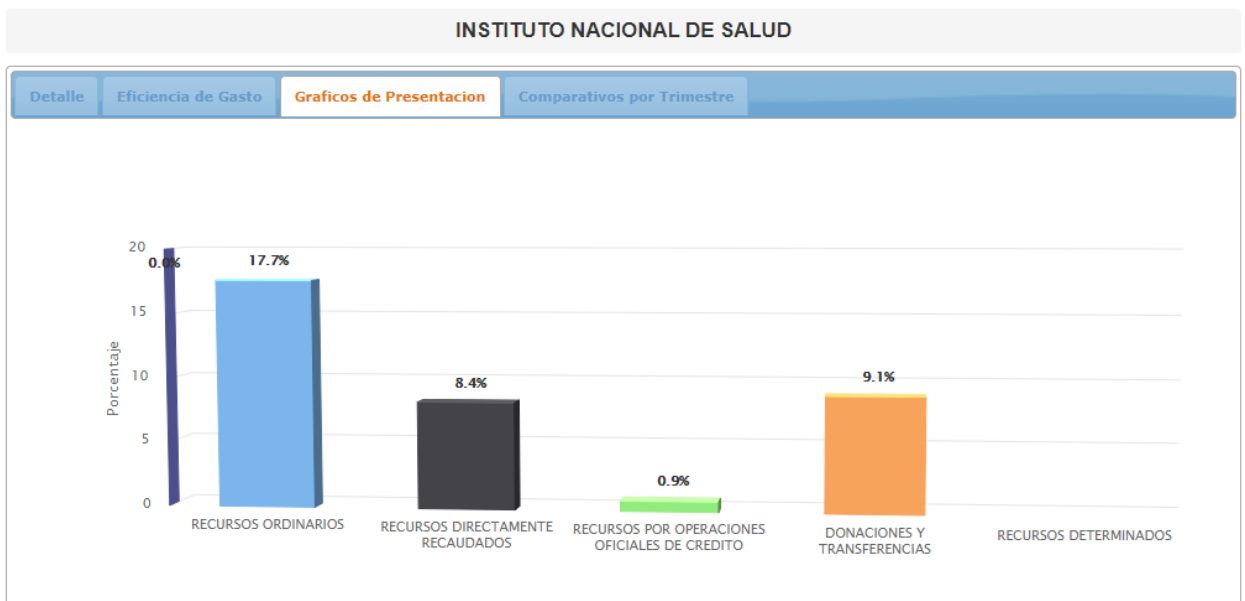


## V.

### CONOCER LA SITUACION PRESUPUESTAL Y FINANCIERA EN CUANTO A

#### 5.1 Presupuesto

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD							
Detalle	Presupuesto Institucional de Apertura (1)	Presupuesto Institucional Modificado (2)	Ejecucion al Trimestre Anterior (3)	Ejecucion al Trimestre (4)	Ejecución Total (5)=(3)+(4)	Saldo (6)=(2)-(5)	Avance % (7)=(5)/(2)
<b>1. RECURSOS ORDINARIOS</b>	128,282,351	128,400,431	0	22,755,173	22,755,173	105,645,258	17.7
<b>2. RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS</b>	14,901,196	12,635,307	0	1,057,455	1,057,455	11,577,852	8.4
<b>3. RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CREDITO</b>	15,399,943	15,533,863	0	137,832	137,832	15,396,031	0.9
<b>4. DONACIONES Y TRANSFERENCIAS</b>	0	1,689,977	0	153,769	153,769	1,536,208	9.1
<b>5. RECURSOS DETERMINADOS</b>	0	0	0	0	0	0	0.0
- CANON Y SOBRECANON, REGALIAS, RENTA DE ADUANAS Y PARTICIPACIONES	0	0	0	0	0	0	0.0
- IMPUESTOS MUNICIPALES	0	0	0	0	0	0	0.0
- FONDO DE COMPENSACION MUNICIPAL	0	0	0	0	0	0	0.0
- CONTRIBUCIONES A FONDOS	0	0	0	0	0	0	0.0
- PARTICIPACION EN RENTAS DE ADUANAS	0	0	0	0	0	0	0.0
- CANON, SOBRECANON, REGALIAS Y PARTICIPACIONES	0	0	0	0	0	0	0.0
<b>SUB - TOTAL DE RECURSOS DETERMINADOS:</b>	0	0	0	0	0	0	0.0
<b>TOTAL:</b>	<b>158,583,490</b>	<b>158,259,578</b>	<b>0</b>	<b>24,104,229</b>	<b>24,104,229</b>	<b>134,155,349</b>	<b>15.2</b>



[http://www.transparencia.gob.pe/reportes\\_directos/pte\\_transparencia\\_info\\_finan.aspx?id\\_entidad=10032&id\\_tema=19&ver=#.YHXXxuhKiUn](http://www.transparencia.gob.pe/reportes_directos/pte_transparencia_info_finan.aspx?id_entidad=10032&id_tema=19&ver=#.YHXXxuhKiUn)

## 5.2 Recursos financieros

### PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA

#### INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

##### Viabilidades

[Ver Proyectos Viables](#)

##### Presupuesto y Ejecución

Año de ejecución

CÓDIGO UE	PLIEGO / UNIDAD EJECUTORA	2021		
		PIM	DEVENGADO	
	INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	3,641,957	282,241	
151	INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	3,641,957	282,241	<a href="#">Ver Proyectos</a>

Página 1 de 1 30

Mostrando 1 - 2 de 2

##### Notas:

- Fuente: Consulta Amigable - SIAF
- La información se actualiza diariamente. Última actualización: 08/06/2020.

[http://www.transparencia.gob.pe/reportes\\_directos/pte\\_transparencia\\_pro\\_inv.aspx?id\\_entidad=10032&id\\_tema=26&ver=1#.YHXTMuhKiUk](http://www.transparencia.gob.pe/reportes_directos/pte_transparencia_pro_inv.aspx?id_entidad=10032&id_tema=26&ver=1#.YHXTMuhKiUk)

### 5.3 Recursos materiales

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD (OPE/INS)								
REPORTE DE INTEGRANTES DEL ÓRGANO A CARGO DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCION ENERO - 2021								
<a href="#">Exportar a Excel xls</a>								
Lista de procesos								
N°	Fecha y Hora de Publicación	Nomenclatura	Reiniciado Desde	Objeto de Contratación	Descripción de Objeto	Valor Referencial	Tipo	Integrantes del Órgano a cargo del Procedimiento de selección
1	27/01/2021 20:02	CP-SM-1-2021-OPE/INS-1		Servicio	SERVICIO DE POLIZA DE SEGUROS PARA BIENES MUEBLES E INMUEBLES PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	1,338,834.86	Comité de Selección	1-ABRAHAM JOEL PALOMINO ROMERO, (Titular Presidente) 2-LIZARDO CORNEJO HUANCAS, (Titular Miembro 1) 3-LISSET AGUILAR ALMANZA, (Titular Miembro 2) 4-MAYRA VALENTINA MORENO CODINA, (Suplente Presidente) 5-KATHERINE VARGAS CARRERO, (Suplente Miembro 1) 6-SOCRATES PEDRO RUBIO RAYNE, (Suplente Miembro 2)
2	25/01/2021 19:01	COMPRE-SM-1-2021-OPE/INS-1		Bien	ADQUISICIÓN DE CERCO DE METAL PARA EL INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	61,315.60	OEC	1-CARLOS JAVIER AQUINO FIDEL
[ Mostrando de 1 a 2 del total 2 - Página: 1/1 ] <a href="#">1</a> <a href="#">15</a>								

Nota: El reporte muestra información de lo registrado por la Entidad Pública contratante en el SEACE.

[http://www.transparencia.gob.pe/contrataciones/pte\\_transparencia\\_comites\\_seleccion.asp](http://www.transparencia.gob.pe/contrataciones/pte_transparencia_comites_seleccion.asp)

x#.YHXTpehKiUk

## 5.4 Mobiliario y equipo

<b>INSTITUTO NACIONAL DE SALUD (OPE/INS)</b> <b>REPORTE DE REGISTRO DE ÓRDENES DE COMPRA Y ÓRDENES DE SERVICIO</b> <b>NOVIEMBRE - 2020</b> <a href="#">Exportar a Excel xls</a>											
Resultados											
N°	Tipo de Orden	Número de orden	Tipo de Contratación	Descripción y Finalidad de la contratación	Nro. Exp. SIAF	Fecha de Emisión	Fecha de Compromiso	Estado	Monto	RUC	Denominación o razón Social
1	O/C	1053	Contrataciones hasta 8 UIT (LEY 30225) ((No incluye las derivadas de contrataciones por catálogo electrónico.))	ADQ. DE POLIMERO POP 7 PARA ANALIZADOR GENETICO 3500 SACHET PARA 384 MUESTRAS	4597	2020-11-03 00:00:00.0	2020-11-03 00:00:00.0	Comprometida	S/. 23282	20160056062	BELOMED S.R.L.
2	O/C	1054	Contrataciones hasta 8 UIT (LEY 30225) ((No incluye las derivadas de contrataciones por catálogo electrónico.))	ADQ. DE SUPLEMENTO DE ENRIQUESIMIENTO PARA THAYER MARTIN X 5 FRASCOS DE 10 ML C/U - CNSP - CHRS	4592	2020-11-03 00:00:00.0	2020-11-03 00:00:00.0	Comprometida	S/. 1105	20160056062	BELOMED S.R.L.
3	O/C	1055	Contrataciones hasta 8 UIT (LEY 30225) ((No incluye las derivadas de contrataciones por catálogo electrónico.))	ADQ. DE ANTICUERPO ANTI CHLAMYDOPHILA PNEUMONIAE IGM (ELISA) X 96 PARA EL CNSP - CHRS	4591	2020-11-03 00:00:00.0	2020-11-03 00:00:00.0	Comprometida	S/. 4000	20137015987	COMERCIAL IMPORTADORA SUDAMERICANA S.A.C
4	O/C	1056	Contrataciones hasta 8 UIT (LEY 30225) ((No incluye las derivadas de contrataciones por catálogo electrónico.))	ADQ. DE ANTICUERPO ANTIRUBIOLA IGG ELISA X 96 DETERMINACIONES PARA EL CNSP - CHRS	4590	2020-11-03 00:00:00.0	2020-11-03 00:00:00.0	Comprometida	S/. 3000	20137015987	COMERCIAL IMPORTADORA SUDAMERICANA S.A.C
5	O/C	1057	Contrataciones hasta 8 UIT (LEY 30225) ((No incluye las derivadas de contrataciones por catálogo electrónico.))	ADQ. DE KIT DE DIFERENCIACION MOLECULAR RAPIDA DE 16 ESPECIES DE MICOBACTERIAS PARA EL CNSP - CRCK	4593	2020-11-03 00:00:00.0	2020-11-03 00:00:00.0	Comprometida	S/. 20790	20491854058	DIAGNOSTICS TEST S.A.C.

[http://www.transparencia.gob.pe/contrataciones/pte\\_transparencia\\_ordenes\\_compra.aspx](http://www.transparencia.gob.pe/contrataciones/pte_transparencia_ordenes_compra.aspx)

## VI. HACER UN LEVANTAMIENTO DE CENSO DE RECURSOS HUMANOS Y ANÁLISIS DE SITUACIÓN EN CUANTO A

### 6.1 Número de personas y distribución por áreas


**RESUMEN CUANTITATIVO DEL PRESUPUESTO ANALÍTICO DE PERSONAL DE APERTURA 2019**


ENTIDAD: INSTITUTO NACIONAL DE SALUD  
SECTOR: SALUD  
UNIDAD EJECUTORA: D01 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

ORGANOS O UNIDADES ORGANICAS	CLASIFICACION (OCUPADAS+PREVISTA SEGUN CAP)							NUMERO DE PLAZAS SEGUN PAP			COSTO PRESUPUESTARIO SEGUN EL PAP		
	IP	EC	SP-OS	SP-EJ	SP-ES	SP-AP	TOTAL	OCUP.	PREV.	TOTAL	FUENTE DE FINANCIAMIENTO REGIMEN ORDINARIO	P.O.R.	TOTAL GENERAL A TODA FUENTE
JEFATURA	1	4	3	1	6	10	23	12	11	23	332,379	0	332,379
ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	0	0	1	0	4	0	5	0	5	5	0	0	0
OFICINA GENERAL DE ASESORIA TECNICA	0	1	0	0	2	0	3	3	0	3	167,833	0	167,833
OFICINA EJECUTIVA DE PLANEACION PRESUPUESTO E INVERSIONES	0	1	1	1	3	3	7	5	2	7	140,747	0	140,747
OFICINA EJECUTIVA DE ORGANIZACION	0	1	0	0	2	3	4	4	0	4	107,524	0	107,524
OFICINA EJECUTIVA DE COOPERACION TECNICA	0	1	0	0	2	0	3	3	0	3	129,623	0	129,623
OFICINA EJECUTIVA DE GESTION DE LA CALIDAD	0	1	0	0	3	0	4	4	0	4	135,906	0	135,906
OFICINA GENERAL DE ASESORIA JURIDICA	0	1	1	0	3	2	7	3	4	7	68,134	0	68,134
OFICINA GENERAL DE INVESTIGACION Y TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA	0	1	0	0	1	2	3	2	1	3	35,877	0	35,877
OFICINA EJECUTIVA DE INVESTIGACION	0	1	1	0	13	3	16	15	1	16	1,099,513	0	1,099,513
OFICINA EJECUTIVA DE TRANSFERENCIA TECNOLÓGICA Y CAPACITACION	0	1	0	0	0	1	2	2	0	2	34,087	0	34,087
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION	0	1	1	0	2	2	6	2	4	6	32,431	0	32,431
OFICINA EJECUTIVA DE PERSONAL	0	1	1	1	12	6	21	20	1	21	724,643	0	724,643
OFICINA EJECUTIVA DE LOGISTICA	0	1	1	0	9	18	29	27	2	29	1,199,820	0	1,199,820
OFICINA EJECUTIVA DE ECONOMIA	0	1	1	1	12	16	31	26	5	31	665,035	0	665,035
OFICINA EJECUTIVA DE COMERCIALIZACION	0	1	0	0	3	4	8	8	0	8	242,981	0	242,981
OFICINA GENERAL DE INFORMACION Y SISTEMAS	0	1	0	0	1	2	4	4	0	4	93,728	0	93,728
OFICINA EJECUTIVA DE INFORMACION Y DOCUMENTACION CIENTIFICA	0	1	1	0	2	2	6	5	1	6	195,698	0	195,698
OFICINA EJECUTIVA DE ESTADISTICA E INFORMATICA	0	1	0	0	3	7	11	11	0	11	234,920	0	234,920
CENTRO NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL Y PROTECCION DEL AMBIENTE PARA LA SALUD	0	1	1	0	2	6	10	7	3	10	197,456	0	197,456
DIRECCION EJECUTIVA DE MEDICINA Y PSICOLOGIA DEL TRABAJO	0	1	1	0	15	4	21	20	1	21	1,106,166	0	1,106,166
DIRECCION EJECUTIVA DE IDENTIFICACION, PREVENCION Y CONTROL DE RIESGOS OCUPACIONALES Y AMBIENTALES	0	1	2	1	8	4	16	15	1	16	488,381	0	488,381
CENTRO NACIONAL DE SALUD PUBLICA	0	1	1	0	16	5	21	17	4	21	879,868	0	879,868
DIRECCION EJECUTIVA DE ENFERMEDADES TRANSMISIBLES	0	1	5	0	168	45	154	138	16	154	7,213,731	0	7,213,731
DIRECCION EJECUTIVA DE ENFERMEDADES NO TRANSMISIBLES	0	1	2	0	19	5	27	22	5	27	1,413,086	0	1,413,086
CENTRO NACIONAL DE ALIMENTACION Y NUTRICION	0	1	0	0	2	6	9	7	2	9	206,864	0	206,864
DIRECCION EJECUTIVA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA DE ALIMENTOS	0	1	2	1	23	16	43	36	5	41	1,524,908	0	1,524,908
DIRECCION EJECUTIVA DE VIGILANCIA ALIMENTARIA Y NUTRICIONAL	0	1	2	0	19	2	24	20	4	24	1,085,984	0	1,085,984
DIRECCION EJECUTIVA DE PREVENCION DE RIESGO Y DAÑO NUTRICIONAL	0	1	1	1	19	3	25	23	2	25	1,216,844	0	1,216,844
CENTRO NACIONAL DE PRODUCTOS BIOLÓGICOS	0	1	0	0	0	2	3	3	0	3	58,109	0	58,109
DIRECCION EJECUTIVA DE PRODUCCION E INVESTIGACION HUMANA	0	1	2	0	9	23	33	29	4	33	1,051,461	0	1,051,461
DIRECCION EJECUTIVA DE PRODUCCION E INVESTIGACION VETERINARIA	0	1	1	0	7	27	36	25	1	26	1,289,246	0	1,289,246
DIRECCION EJECUTIVA DE LA CALIDAD	0	1	0	0	14	12	27	23	4	27	983,225	0	983,225
CENTRO NACIONAL DE SALUD INTERCULTURAL	0	1	0	1	0	3	4	4	0	4	109,545	0	109,545
DIRECCION EJECUTIVA DE MEDICINA TRADICIONAL	0	1	0	0	10	4	15	13	4	15	520,893	0	520,893
DIRECCION EJECUTIVA DE MEDICINA ALTERNATIVA Y COMPLEMENTARIA	0	1	1	0	5	4	9	6	3	9	270,717	0	270,717
CENTRO NACIONAL DE CONTROL DE CALIDAD	0	1	0	0	7	8	16	15	1	16	610,418	0	610,418
DIRECCION EJECUTIVA DE LABORATORIOS DE CONTROL DE CALIDAD	0	1	2	0	25	14	42	39	3	42	1,862,724	0	1,862,724
DIRECCION EJECUTIVA DE CERTIFICACION	0	1	2	0	23	6	30	27	3	30	1,414,094	0	1,414,094
TOTAL GENERAL	1	41	35	8	405	276	766	662	105	766	29,459,219	0	29,459,219

[https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/transparencia/instrumento\\_gestion\\_presupuesto\\_analitico\\_personal/PAP%202019%20RJ%20N%C2%BA%20098-2019\\_PAP%20APERTURA%202019-c.pdf](https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/transparencia/instrumento_gestion_presupuesto_analitico_personal/PAP%202019%20RJ%20N%C2%BA%20098-2019_PAP%20APERTURA%202019-c.pdf)

## 6.2 Denominación de puestos



<div>  <b>ESCALA REMUNERATIVA PERSONAL ADMINISTRATIVO</b> </div>						
REGIMEN LABORAL - DECRETO LEGISLATIVO N° 276						
PLIEGO : 131 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD - ORGANISMO PUBLICO EJECUTOR						
GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA NIVEL	D.S. 261-2019-EF				
		65% (*)	35%	MONTO UNICO CONSOLIDADO	BENEFICIO EXTRAORDINARIO TRANSITORIO	INGRESO BRUTO MENSUAL
FUNCIONARIO	F-6	530.28	285.54	815.82	691.45	1,507.27
	F-5	517.65	278.74	796.39	651.60	1,447.99
	F-4	505.02	271.94	776.96	622.64	1,399.60
	F-3	492.37	265.12	757.49	582.79	1,340.28
	F-2	479.77	258.33	738.10	566.81	1,104.91
	F-1	464.05	249.88	713.93	543.40	1,057.33
PROFESIONAL	A	454.08	244.51	698.59	331.53	1,030.12
	B	437.87	235.78	673.65	331.53	1,005.18
	C	421.70	227.07	648.77	331.53	980.30
	D	405.52	218.36	623.88	331.53	955.41
	E	389.34	209.64	598.98	331.53	930.51
	F	373.22	200.97	574.19	331.53	905.72
TECNICO	A	373.70	201.23	574.93	300.32	875.25
	B	368.66	198.51	567.17	300.32	867.49
	C	363.60	195.79	559.39	300.32	859.71
	D	358.55	193.07	551.62	300.32	851.94
	E	353.50	190.35	543.85	300.32	844.17
	F	348.45	187.63	536.08	300.32	836.40
AUXILIAR	A	358.59	193.09	551.68	284.71	836.39
	B	353.54	190.36	543.90	284.71	828.61
	C	348.48	187.64	536.12	284.71	820.83
	D	343.42	184.92	528.34	284.71	813.05
	E	338.36	182.20	520.56	284.71	805.27
	F	333.32	179.48	512.80	284.71	797.51
(*) Afecto a cargas sociales						
OFICINA EJECUTIVA DE PERSONAL				OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN		

[https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/transparencia/personal/ESCALA\\_REMUNERATIVA\\_2019\\_FINAL.pdf](https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/transparencia/personal/ESCALA_REMUNERATIVA_2019_FINAL.pdf)

## 6.3 Salario

### LISTADO DE PERSONAL DE ENERO DEL 2021

Primero Anterior Siguiente Ultimo

REGIMEN LABORAL	APELLIDOS y NOMBRES	CARGO	DEPENDENCIA Y/O OFICINA	REMUNERACIONES (276 Y CAS)	HONORARIOS (FAG, PAC, PNUD, 728)	INCENTIVO (CAFAE)	AGUINALDO / GRATIFICACIÓN / ESCOLARIDAD	OTROS INGRESOS (DU)	TOTAL INGRESOS MENSUAL
CAS	DELGADO BALDEON, MERCEDES ANGELICA	BIOLOGO(A)	CENTRO NACIONAL DE SALUD PUBLICA	0	5000	0	0	0	5000
CAS	VELAPATINO GAMARRA, GRACE SUSAN	BIOLOGO(A)	CENTRO NACIONAL DE CONTROL DE CALIDAD	0	6000	0	0	0	6000
CAS	VALLE CASTRO, LOVELY JENNY	QUIMICO FARMACEUTICO	CENTRO NACIONAL DE CONTROL DE CALIDAD	0	5000	0	0	0	5000
CAS	VÁSQUEZ ANCHELIA, WILLIAM GILDER	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	CENTRO NACIONAL DE CONTROL DE CALIDAD	0	3500	0	0	0	3500
CAS	PECEROS PELAEZ, FLOR DE MARIA ENMANUEL	BIOLOGO(A)	CENTRO NACIONAL DE SALUD PUBLICA	0	5000	0	0	0	5000
CAS	HUAYRA NIQUEN, JOSEPH MICHAEL	BIOLOGO(A)	CENTRO NACIONAL DE SALUD PUBLICA	0	7000	0	0	0	7000
CAS	TRONCOSO VARGAS, MANUEL ANTONIO	QUIMICO FARMACEUTICO	CENTRO NACIONAL DE CONTROL DE CALIDAD	0	2833.33	0	0	0	2833.33
CAS	RAMIREZ MORI, JUAN JOSE	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	CENTRO NACIONAL DE SALUD PUBLICA	0	4000	0	0	0	4000
CAS	ROQUE ACOSTA, MAGALY YVONNY	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	CENTRO NACIONAL DE SALUD PUBLICA	0	2200	0	0	0	2200

[http://www.transparencia.gob.pe/personal/pte\\_transparencia\\_personal.aspx?id\\_entidad=10032&in\\_anno\\_consulta=2021&ch\\_mes\\_consulta=01&vc\\_nombre\\_funcionario=&vc\\_dni\\_funcionario=&ch\\_tipo\\_regimen=0&id\\_tema=32&Ver=&pag=30#.YHXN7uhKiUk](http://www.transparencia.gob.pe/personal/pte_transparencia_personal.aspx?id_entidad=10032&in_anno_consulta=2021&ch_mes_consulta=01&vc_nombre_funcionario=&vc_dni_funcionario=&ch_tipo_regimen=0&id_tema=32&Ver=&pag=30#.YHXN7uhKiUk)

## 6.4 Capacitación

### PROGRAMA DE PRÁCTICAS I SEMESTRE 2017

#### MODALIDADES FORMATIVAS LABORALES INSTITUTO NACIONAL DE SALUD (INS)

##### Convocatoria Primer Semestre 2017

Si estás cursando el último año académico o dos últimos ciclos de tu carrera universitaria o, tienes menos de un año de egresado, puedes postular a las prácticas pre-profesionales y profesionales del Instituto Nacional de Salud.

##### Carreras Profesionales:

- Biología
- Ciencias Bológicas
- Enfermería
- Estadística
- Farmacia y Bioquímica
- Genética y Biotecnología
- Geografía
- Ingeniería de Sistemas y Computación
- Ingeniería de Sistemas
- Ingeniería de Seguridad e Higiene
- Ingeniería Estadística
- Ingeniería Geográfica
- Ingeniería Industrial
- Ingeniería Informática
- Ingeniería Mecánica
- Ingeniería Mecánica Eléctrica
- Ingeniería Química
- Medicina Humana
- Medicina Veterinaria
- Nutrición
- Obstetricia
- Psicología
- Química
- Tecnología Médica (Lab. Clínico)
- Toxicología

<https://web.ins.gob.pe/index.php/es/investigacion-en-salud/modalidades-formativas-laborales/convocatoria-de-practicas>

## 6.5 Conocimiento

### 13. EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS:

El examen de conocimientos comprenderá la evaluación de aspectos básicos ligados a su formación profesional, a través de un examen escrito y tendrá una puntuación máxima de 40 puntos, siendo la mínima de 24 puntos.

<http://www.ins.gob.pe/repositorioaps/0/0/jer/PRACTICAS/2017/BASES%20PRACTICAS%202017%20II%20SEM.pdf>



## 6.6 Escolaridad

- **Jornada laboral:** máxima de 8 horas diarias, 48 horas semanales y descanso semanal de al menos 24 horas continuas.
- **Vacaciones:** a partir del 7 de abril de 2012 corresponde 30 días calendario al cumplir un año de prestación de servicios en la entidad. La oportunidad del descanso se decide entre el trabajador y la entidad, y en caso de desacuerdo, lo decide la entidad.

Si concluye el contrato después del año de servicios sin que se haya hecho efectivo el descanso físico, el trabajador percibirá el pago correspondiente a este.

Si concluye el contrato antes del cumplimiento del año de servicios, con el que se alcanza el derecho a descanso físico, el trabajador tiene derecho a lo que se denomina vacaciones truncas, es decir una compensación por descanso físico a razón de tantos doceavos y treintavos de la retribución como meses y días hubiera laborado, siempre que a la fecha de cese, el trabajador cuente como mínimo con un mes de labor ininterrumpida en la entidad. El cálculo de la compensación se hace en base al 100% de la retribución que el trabajador percibía al momento del cese.

- **Capacitación y evaluación:** los trabajadores bajo el régimen CAS están comprendidos en las normas de evaluación de rendimiento y capacitación dictadas con carácter general para el sector público.
- **Afiliación a un régimen de pensiones:** la afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes a la entrada en vigencia de este régimen, es decir al 29 de junio de 2008, ya venían prestando servicios a favor del Estado y sus contratos fueron sustituidos por el régimen CAS; y obligatoria para las personas que entren a trabajar al Estado a partir de la entrada en vigencia de este régimen. El trabajador puede optar por el régimen privado o el Sistema Nacional de Pensiones.
- **Seguridad social:** los trabajadores del régimen CAS tienen derecho a la afiliación al régimen contributivo de EsSalud, con cobertura para sí y para sus derechohabientes.
- **Sindicación y huelga:** cuentan con derechos de sindicalización y huelga.
- **Descanso pre y posnatal:** las trabajadoras contratadas bajo el régimen CAS tienen derecho a descanso pre y posnatal por 98 días.

Como derecho complementario, les corresponde el permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad.

- **Licencia por paternidad:** los trabajadores tienen derecho a la licencia por paternidad en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente. Se trata de una licencia de cuatro días hábiles consecutivos y remunerados.
- **Aguinaldo:** los trabajadores tienen derecho a recibir aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

<http://www.minedu.gob.pe/politicas/modernizacion/preguntas-cas.php>

## 6.7 Experiencia laboral

Hay trabajadores de todos los rangos de experiencia, desde practicantes hasta especialistas.

## 6.8 Antigüedad

REGIMEN LABORAL	APELLIDOS y NOMBRES	CARGO	DEPENDENCIA Y/O OFICINA	REMUNERACIONES (276 Y CAS)	DETALLE DE INGRESOS				TOTAL INGRESOS MENSUAL
					HONORARIOS (FAG, PAC, PNUD, 728)	INCENTIVO (CAFAE)	AGUINALDO / GRATIFICACIÓN / ESCOLARIDAD	OTROS INGRESOS (DU)	
Pensionistas	LOBATON ALCANTARA, FELIPE AQUILES	MEDICO VETERINARIO	ADMINISTRACION	1005.01	0	0	0	400	1405.01
Pensionistas	LUQUE FERNANDEZ, VICTOR ANDRES	TECNICO/A ADMINIST. II	ADMINISTRACION	812	0	0	0	400	1212
Pensionistas	BIANCHI VIDAURRE, PERLA MARIA DEL CARMEN	RELACIONISTA PUBLICO II	ADMINISTRACION	674.06	0	0	0	400	1074.06
Pensionistas	CERDAN MALCA, JORGE	CONTADOR/A I	ADMINISTRACION	1184.68	0	0	0	400	1584.68
Pensionistas	CHAVEZ DE CHIRINOS, LUZ DELMIRA CRISTINA	DIRECTOR/A EJECUTIVO/A	ADMINISTRACION	1710.67	0	0	0	400	2110.67
Pensionistas	LAZARO RESPICIO, MAXIMA	TECNICO/A ADMINIST. I	ADMINISTRACION	1112.46	0	0	0	400	1512.46
Pensionistas	RAMOS GONZALES, RAFAELA ROSA	TEC. ADMINISTRATIVO	ADMINISTRACION	373.42	0	0	0	200	573.42
Pensionistas	BALLESTEROS CADILLO, CESAR MANUEL	TEC. EN ESTADISTICA II	ADMINISTRACION	368.42	0	0	0	200	568.42
Pensionistas	BERLANGA HERNANDEZ, GRACIELA HORTENCIA	ARTESANO III	ADMINISTRACION	804.57	0	0	0	400	1204.57
Pensionistas	SANTOS BRAVO DE RUEDA, LOURDES YOLANDA	DIRECTOR/A EJECUTIVO/A	ADMINISTRACION	1702.2	0	0	0	400	2102.2

[http://www.transparencia.gob.pe/personal/pte\\_transparencia\\_personal.aspx?id\\_entidad=10032&in\\_anno\\_consulta=2021&ch\\_mes\\_consulta=01&vc\\_nombre\\_funcionario=&vc\\_dni\\_funcionario=&ch\\_tipo\\_regimen=0&id\\_tema=32&Ver=&pag=48#.YHXY\\_-hKiUk](http://www.transparencia.gob.pe/personal/pte_transparencia_personal.aspx?id_entidad=10032&in_anno_consulta=2021&ch_mes_consulta=01&vc_nombre_funcionario=&vc_dni_funcionario=&ch_tipo_regimen=0&id_tema=32&Ver=&pag=48#.YHXY_-hKiUk)

## 6.9 Historia de trabajo

### ESCALA REMUNERATIVA 2014 - SERVIDORES TECNICOS Y AUXILIARES ASISTENCIALES SEGÚN DECRETO LEGISLATIVO N° 1153

#### REGIMEN LABORAL - DECRETO LEGISLATIVO N° 276

PLIEGO : 131 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD - ORGANISMO PUBLICO EJECUTOR

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA NIVEL	COMPENSACION ECONOMICA DEL PERSONAL DE LA SALUD					INGRESO MENSUAL
		D.S. 286-2013-EF VALORIZACION PRINCIPAL A/P Noviembre 2013			TOTAL		
		65% (*)	35%				
		(1081)	(1082)				
PROFESIONAL	A	1,378.00	742.00		2,120.00	2,120.00	
	B	1,370.85	738.15		2,109.00	2,109.00	
	C	1,336.40	719.60		2,056.00	2,056.00	
	D	1,302.60	701.40		2,004.00	2,004.00	
	E	1,300.65	700.35		2,001.00	2,001.00	
	F	1,268.15	682.85		1,951.00	1,951.00	
TECNICO	A	1,164.80	627.20		1,792.00	1,792.00	
	B	1,154.40	621.60		1,776.00	1,776.00	
	C	1,144.00	616.00		1,760.00	1,760.00	
	D	1,133.60	610.40		1,744.00	1,744.00	
	E	1,125.80	606.20		1,732.00	1,732.00	
	F	1,120.60	603.40		1,724.00	1,724.00	
AUXILIAR	A	1,131.00	609.00		1,740.00	1,740.00	
	B	1,125.80	606.20		1,732.00	1,732.00	
	C	1,120.60	603.40		1,724.00	1,724.00	
	D	1,115.40	600.60		1,716.00	1,716.00	
	E	1,110.20	597.80		1,708.00	1,708.00	
	F	1,104.35	594.65		1,699.00	1,699.00	

(\*) Afectedo a cargas sociales según lo dispuesto en 12va Disposición Complementaria Final del D.Leg. N° 1153.



INSTITUTO NACIONAL DE SALUD  
Oficina Ejecutiva de Personal  
Abog. Lucio F. Rosales Montes  
Director Ejecutivo

[https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/transparencia/personal/repositorio\\_historicos\\_informacion\\_personal/nivel\\_remunerativo/Nivel\\_Remunerativo\\_2014\\_al\\_Trimestre\\_IV.pdf](https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/transparencia/personal/repositorio_historicos_informacion_personal/nivel_remunerativo/Nivel_Remunerativo_2014_al_Trimestre_IV.pdf)

## 6.10 Salario y conformación

### ESCALA REMUNERATIVA 2014- SERVIDORES PROFESIONALES DE LA SALUD SEGÚN DECRETO LEGISLATIVO N° 1153

#### REGIMEN LABORAL - DECRETO LEGISLATIVO N° 276

PLIEGO : 131 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD - ORGANISMO PUBLICO EJECUTOR

CARGO	CATEGORIA NIVEL	COMPENSACION ECONOMICA DEL PERSONAL DE LA SALUD						INGRESO MENSUAL
		D.S. 223-2013-EF VALORIZACION PRINCIPAL A/P Setiembre 2013		D.S. 223-2014-EF VALORIZACION AJUSTADA (*) A/P Agosto 2014				
		65% (**) (1081)	35% (1082)	TOTAL	65% (**) (1092)			
	5	3,484.50	1,865.50	5,350.00	975.00	525.00	1,500.00	6,830.00
	4	3,327.35	1,791.65	5,119.00	975.00	525.00	1,500.00	6,619.00
MEDICO	3	3,190.85	1,718.15	4,909.00	975.00	525.00	1,500.00	6,409.00
	2	3,079.70	1,659.30	4,739.00	975.00	525.00	1,500.00	6,239.00
	1	2,969.20	1,599.80	4,569.00	975.00	525.00	1,500.00	6,069.00

CARGO	CATEGORIA NIVEL	COMPENSACION ECONOMICA DEL PERSONAL DE LA SALUD					INGRESO MENSUAL
		D.S. 223-2013-EF A/P Setiembre 2013		D.S. 223-2014-EF A/P Agosto 2014		VALORIZACION AJUSTADA (*)	
		VALORIZACION PRINCIPAL		TOTAL			
		65% (**) (1081)	35% (1082)	65% (**) (1092)	35% (1093)		
OBSTETRIZ	V	1,819.35	979.65	2,799.00	525.00	1,500.00	4,299.00
	IV	1,746.55	940.45	2,687.00	525.00	1,500.00	4,187.00
	III	1,673.75	901.25	2,575.00	525.00	1,500.00	4,075.00
	II	1,600.95	862.05	2,463.00	525.00	1,500.00	3,963.00
	I	1,455.35	783.65	2,239.00	525.00	1,500.00	3,739.00
Q. FARMACEUTICO MED. VETERINARIO BIOLOGOS, PSICOLOGOS, NUTRICIONISTAS Y ASIS. SOCIAL	VIII	1,819.35	979.65	2,799.00	525.00	1,500.00	4,299.00
	VII	1,746.55	940.45	2,687.00	525.00	1,500.00	4,187.00
	VI	1,673.75	901.25	2,575.00	525.00	1,500.00	4,075.00
	V	1,600.95	862.05	2,463.00	525.00	1,500.00	3,963.00
	IV	1,455.35	783.65	2,239.00	525.00	1,500.00	3,739.00
TECNÓLOGO MEDICO	5	1,819.35	979.65	2,799.00	525.00	1,500.00	4,299.00
	4	1,746.55	940.45	2,687.00	525.00	1,500.00	4,187.00
	3	1,673.75	901.25	2,575.00	525.00	1,500.00	4,075.00
	2	1,600.95	862.05	2,463.00	525.00	1,500.00	3,963.00
	1	1,455.35	783.65	2,239.00	525.00	1,500.00	3,739.00
ENFERMERA	14	1,819.35	979.65	2,799.00	525.00	1,500.00	4,299.00
	13	1,746.55	940.45	2,687.00	525.00	1,500.00	4,187.00
	12	1,673.75	901.25	2,575.00	525.00	1,500.00	4,075.00
	11	1,600.95	862.05	2,463.00	525.00	1,500.00	3,963.00
	10	1,455.35	783.65	2,239.00	525.00	1,500.00	3,739.00

(\*) Sujeto a cumplimiento de perfil según D.S. N° 024-2014-EF.  
(\*\*) Afecto a cargas sociales según lo dispuesto en 12va Disposición Complementaria Final del D.Leg N° 1153



*[Firma]*  
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD  
Oficina Ejecutiva de Personal  
Abog. Lucio F. Rosales Montes  
Director Ejecutivo

[https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/transparencia/personal/repositorio\\_historicos\\_informacion\\_personal/nivel\\_remunerativo/Nivel\\_Remunerativo\\_2014\\_al\\_Trimestre\\_IV.pdf](https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/transparencia/personal/repositorio_historicos_informacion_personal/nivel_remunerativo/Nivel_Remunerativo_2014_al_Trimestre_IV.pdf)

## 6.11 Movimientos salariales

No se han registrado aumento de sueldos este año.



## 6.12 Índice de rotación del personal

En el 2020, se registró un índice de rotación del personal del 15%.

## 6.13 Programa de capacitación (vigente y capacitación dada en el último año)

### CURSOS INSTITUTO NACIONAL DE SALUD(INS) 2021: Capacitaciones, Charlas, Seminarios, Talleres, Conferencias y mucho más

En esta página web publicaremos cursos, charlas, seminarios, conferencias, libros y todo material informativo o de capacitación desarrollado por "INSTITUTO NACIONAL DE SALUD(INS)"

Compartir en: [Facebook](#) [Whatsapp](#) [LinkedIn](#) [Twitter](#) [Messenger](#)

**Aula Virtual** Cursos virtuales autoformativos



**INSCRIPCIONES ABIERTAS**

Redacción de reportes de casos  
Elaboración de protocolos de investigación en salud  
Redacción científica  
Ética en investigación

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

#### Instituto Nacional de Salud ofrece Cursos Virtuales Autoformativos Gratuitos

Instituto Nacional de Salud te invita a participar de los cursos de autoaprendizaje disponibles de manera gratuita....

VIGENTE VIRTUAL DEL ESTADO

Compartir en: [f](#) [in](#) [w](#) [t](#) [m](#)

**VIERNES CIENTÍFICO**

APLICACIÓN DE LA BIOLOGÍA MOLECULAR EN EL DIAGNÓSTICO LABORATORIAL DE LA TUBERCULOSIS Y TODAS SUS FORMAS DE RESISTENCIA

Viernes, 26 de marzo de 2021 10:00 a.m. a 5:00 p.m.

Transmisión por: [Zoom](#) [Facebook Live](#)

Organizado por la Oficina General de Investigación y Transferencia Tecnológica - OIGTT y el Centro Nacional de Salud Pública - CNPS

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

#### Viernes Científico: Aplicación de la Biología Molecular en el Diagnóstico de la Tuberculosis

Participa de los Viernes Científico a desarrollarse este 26 de marzo de 2021, vía la plataforma Facebook y zoom...

CONCLUIDO VIRTUAL DEL ESTADO

Compartir en: [f](#) [in](#) [w](#) [t](#) [m](#)

**SIMPOSIO**

Actualización y avances en la prevención y control de la tuberculosis en el Perú en el contexto de la COVID-19

**23 y 24 de marzo**

Inscripciones: <https://forms.gle/AgMEXW7WuA53F4SGQ2>

Transmitido por: <https://online.gob.pe/zoom.us/j/84894119106>

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

#### (Simposio Virtual Gratuito) INS: Actualización y avances en la prevención y control de la tuberculosis en el Perú

El Instituto Nacional de Salud - INS, te invita a participar del simposio virtual gratuito a desarrollarse los días 23 y 24 de marzo de 2021...

CONCLUIDO VIRTUAL DEL ESTADO

Compartir en: [f](#) [in](#) [w](#) [t](#) [m](#)

<https://www.formate.pe/cursos-gratis-INS-234.html>

## Cursos y Eventos

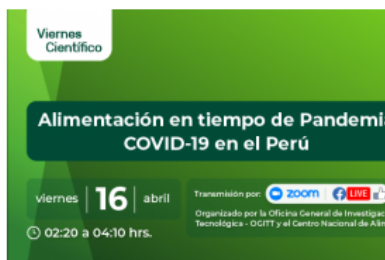
Elementos por página 5



Fecha de Publicación: 12 Abril 2021

Te invitamos a participar de la presentación y lanzamiento de las "Guías Alimentarias para niñas y niños menores de dos años de edad"

Fecha del evento: 15 Abril 2021



Fecha de Publicación: 05 Abril 2021

Viernes Científico - Alimentación en tiempo de Pandemia COVID-19 en el Perú

Fecha del evento: 16 Abril 2021



Fecha de Publicación: 26 Marzo 2021

XVI Congreso Científico Nacional de Técnicos y Auxiliares Asistenciales del INS: Actualización en tópicos selectos en salud pública y salud global

Fecha del evento: 20 Mayo 2021

<https://web.ins.gob.pe/es/prensa/cursos-eventos>

## VII. REVISAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LOS DOCUMENTOS

### ADMINISTRATIVOS

#### 7.1 Normas y políticas

Política de Sinceramiento



PERÚ

MINISTERIO DE  
SALUD

INSTITUTO NACIONAL  
DE SALUD

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

## INSTITUTO NACIONAL DE SALUD - INS

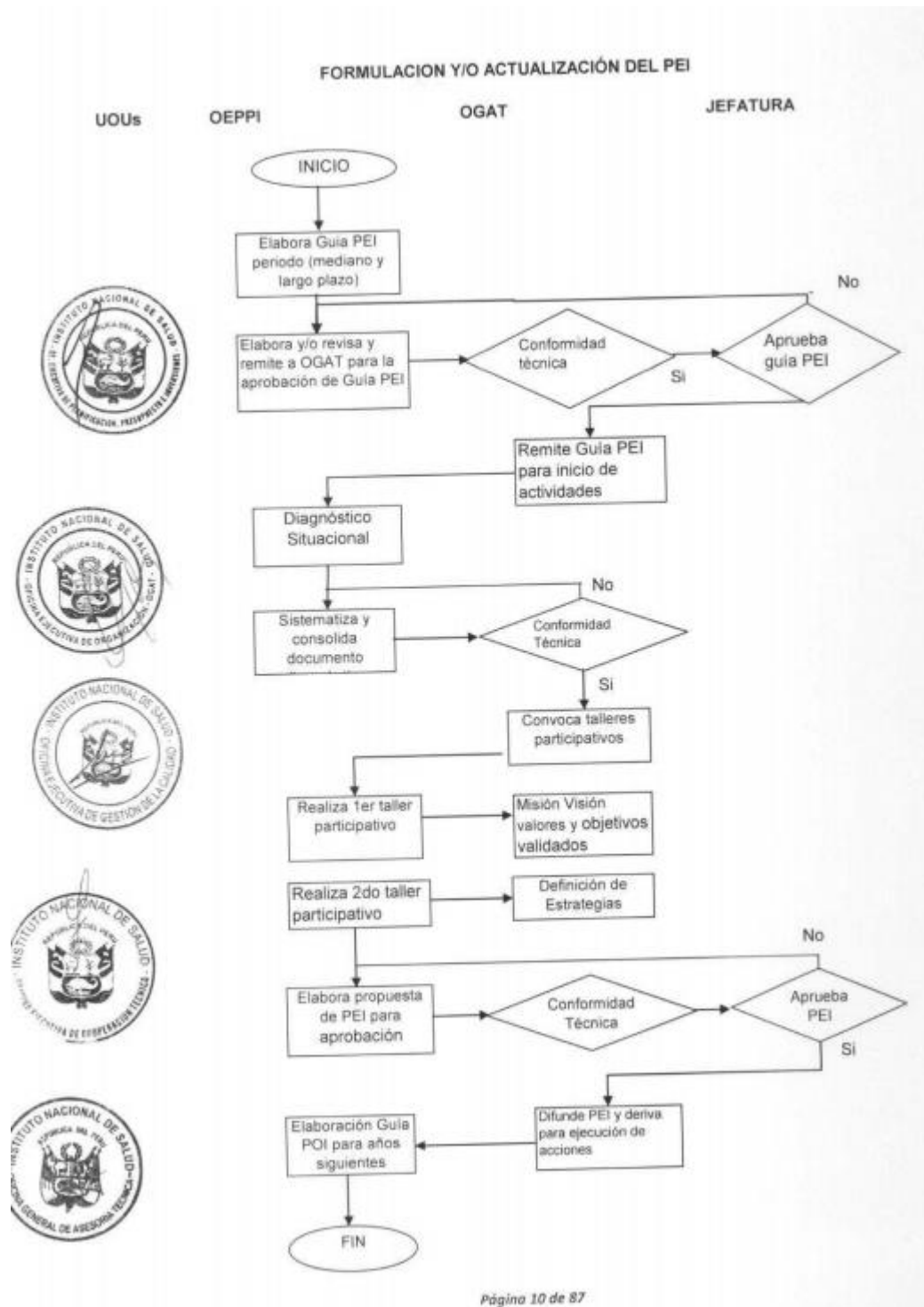
Hacer de su conocimiento que, las Políticas Nacionales y Evaluación de Indicadores de Desempeño, en la que ha venido participando el INS y que fueron aprobadas mediante la Resolución Ministerial N° 0016-2018/MINSA; ha quedado sin efecto según Resolución Ministerial N° 437-2018-MINSA de fecha 15 de mayo de 2018; razón por la cual, el Instituto Nacional de Salud ya no publicará en el Portal de Transparencia Estándar, la información correspondiente a los trimestres del año 2019, hasta que nuevamente se aprueben.

Chorrillos, 04 de marzo de 2019

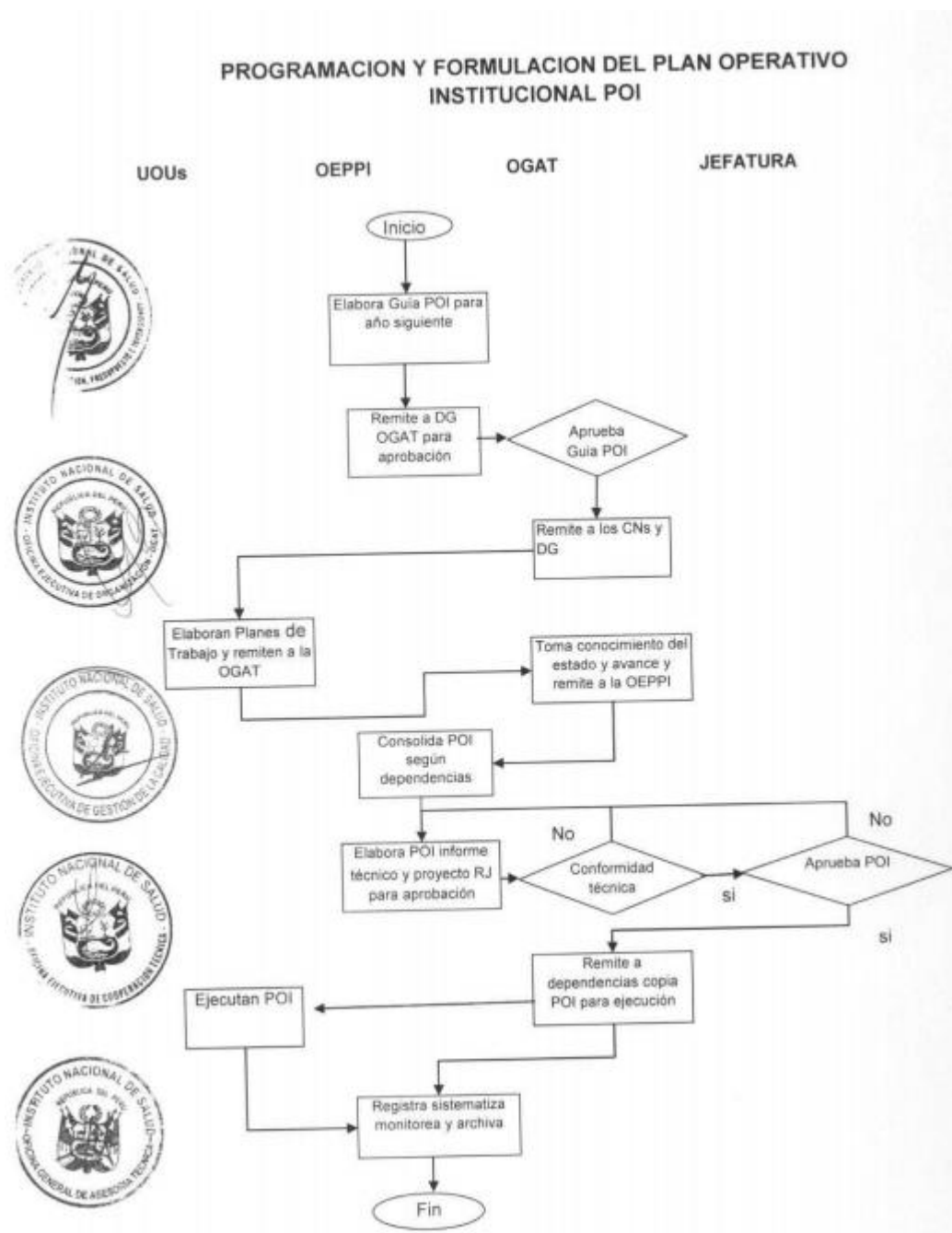
Sr. Jorge Luis Orellana Solís  
Director Ejecutivo  
Oficina Ejecutiva de Planificación  
Presupuesto e Inversiones  
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

<https://web.ins.gob.pe/index.php/es/transparencia/planeamiento-organizacion/politicas-nacionales?title=&tid=All>

## 7.2 Planes de trabajo







<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/transparencia/mapro/RD%20N%c2%ba%202014-2011-%20MAPRO-OGAT.PDF>

## 7.3 Controles

### Evaluación de los Planes Estratégico y Operativos

Ficha de Procedimiento

Proceso: Planeamiento	Sub Proceso: Evaluación del Planeamiento
Nombre del Procedimiento: Evaluación de los Planes Estratégico y Operativos	Fecha: Código:07-32-003

Propósito: Procurar el avance efectivo del cumplimiento de metas del INS

Alcance: todos los órganos del INS

Marco Legal:

- D.L. 1088 – Ley del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico y creación del CEPLAN.
- Directiva N° 001-2009-CEPLAN/PCD - Formulación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional 2010-2021
- Resolución Ministerial N° 589-2007/MINSA, que aprueba el Plan Nacional Concertado de Salud

Índices de Rendimiento

Indicador:	Unidad de medida:	Fuente:	Responsable:
Revisión, Análisis y Evaluación	Documento Evaluado	Registros de actividades de planificación	Director Ejecutivo de la OEPPi

Normas:

- Directiva N° 001-2009-CEPLAN/PCD - Formulación del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional 2010-2021
- D.S. 001-2003-SA

Descripción del Procedimiento:

N°	Actividad	Tarea	Operador:
1.	Evaluación del POI	La OEPPi registra los reportes de ejecución de actividades de las diferentes Áreas del INS	OEPPi
		La OEPPi analiza la información y reporta mensualmente a la DG OGAT estados de avance del POI	OEPPi
		La DG OGAT toma conocimiento e informa a la JEFATURA estados de avance, puede proponer acciones correctivas	OGAT
		La JEFATURA decide tomar acciones recomendadas y deriva a la DG OGAT para ejecución o no	JEFATURA
		La DG OGAT orienta a las Áreas las acciones correctivas o de cambio tomadas por la JEFATURA y deriva información a la OEPPi	OGAT
		Las Áreas ejecutan acciones correctivas o de cambio e informan a la OEPPi	Todas los DG. Del INS
2.	Evaluación del PEI	La OEPPi sistematiza semestralmente y reporta avance	OEPPi



	de estratégico a la DG OGAT	
	La DG OGAT toma conocimiento e informa avance estratégico a la JEFATURA	OGAT
	La JEFATURA en reunión de Alta Dirección decide acciones estratégicas a seguir y comunica a los centros y órganos.	JEFATURA
	Los Centros Nacionales y Oficinas Generales realizan acciones estratégicas e informan a la OGAT	CNs Y DG. del INS
	La DG OGAT recibe de los Centros Nacionales y Oficinas Generales informes de las acciones estratégicas realizadas y deriva a la OEPPi	OGAT
	La OEPPi registra y archiva información para diagnóstico situacional	OEPPi



Entradas	Proveedor	Frecuencia	Tipo
Informes de avance (físico y virtual)	Centros Nacionales y Oficinas Generales	Mensual	Manual y electrónico
Salida	Destino	Frecuencia	Tipo
Informes del POI	Alta Dirección	POI (mensual, trimestral, semestral y anual) PEI (semestral y anual)	Manual



#### Definiciones

#### Registros

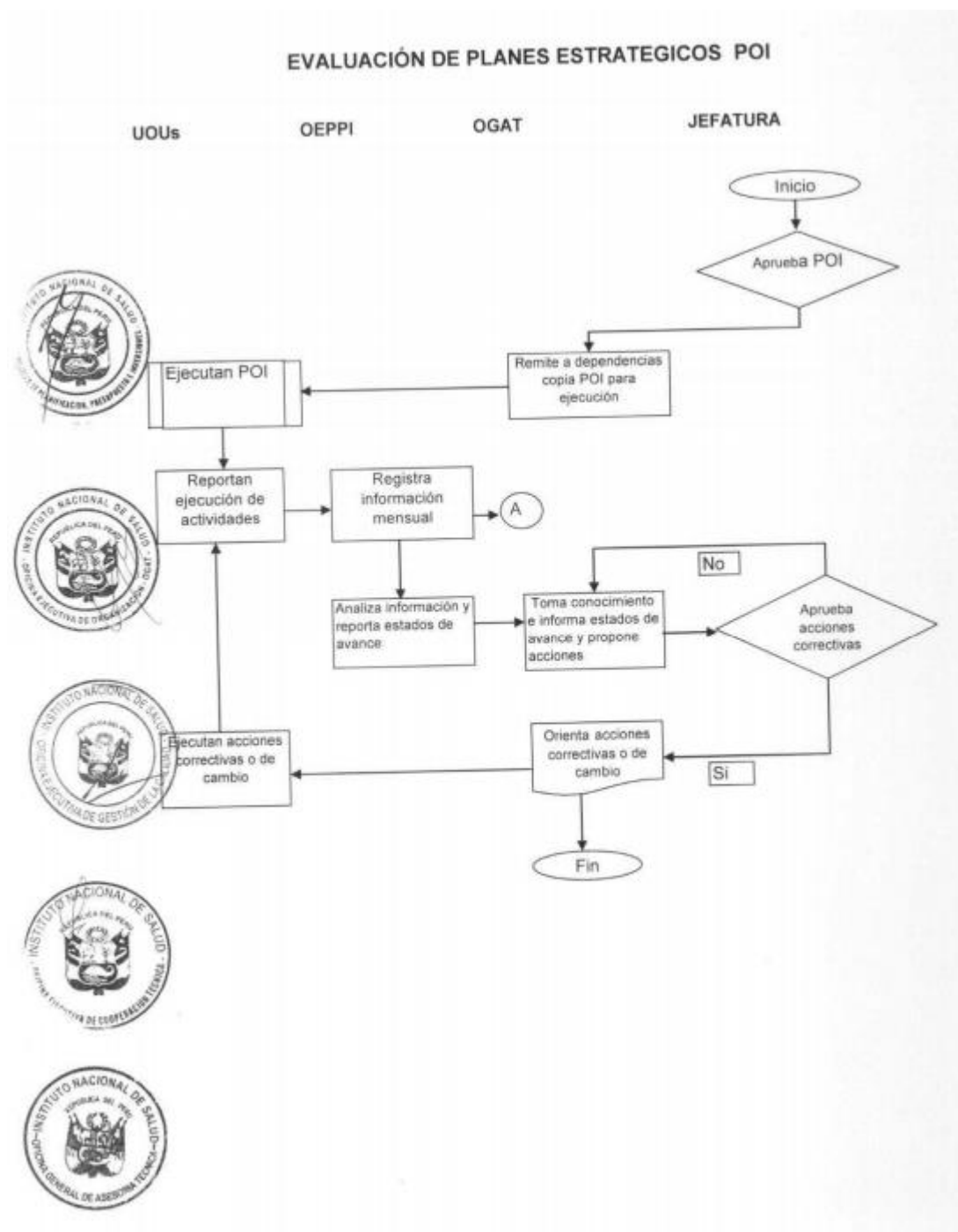
- Registro de comunicaciones cursadas
- Registro de Informes por Unidad Orgánica
- Registro de Eventos (Informe, participación, actas)



#### Anexos: Diagramas de Flujo

- Evaluación del POI
- Evaluación del PEI





<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/transparencia/mapro/RD%20N%c2%ba%202014-2011-%20MAPRO-OGAT.PDF>

## 7.4 Estándares

### Banco de Estándares

El CNCC cuenta con un banco de estándares USP, BP que están a disposición de nuestros clientes.



<https://web.ins.gob.pe/es/control-de-calidad-de-medicamentos/acerca-del-cncc/servicios-del-cncc/banco-de-estandares>

## INACAL acredita al Instituto Nacional de Salud con altos estándares de calidad

Tras un riguroso proceso de evaluación, el Instituto Nacional de Calidad (INACAL) acreditó al Instituto Nacional de Salud (INS) en temas de gestión de calidad y competencia técnica, bajo la norma NTP ISO 15189:2014.



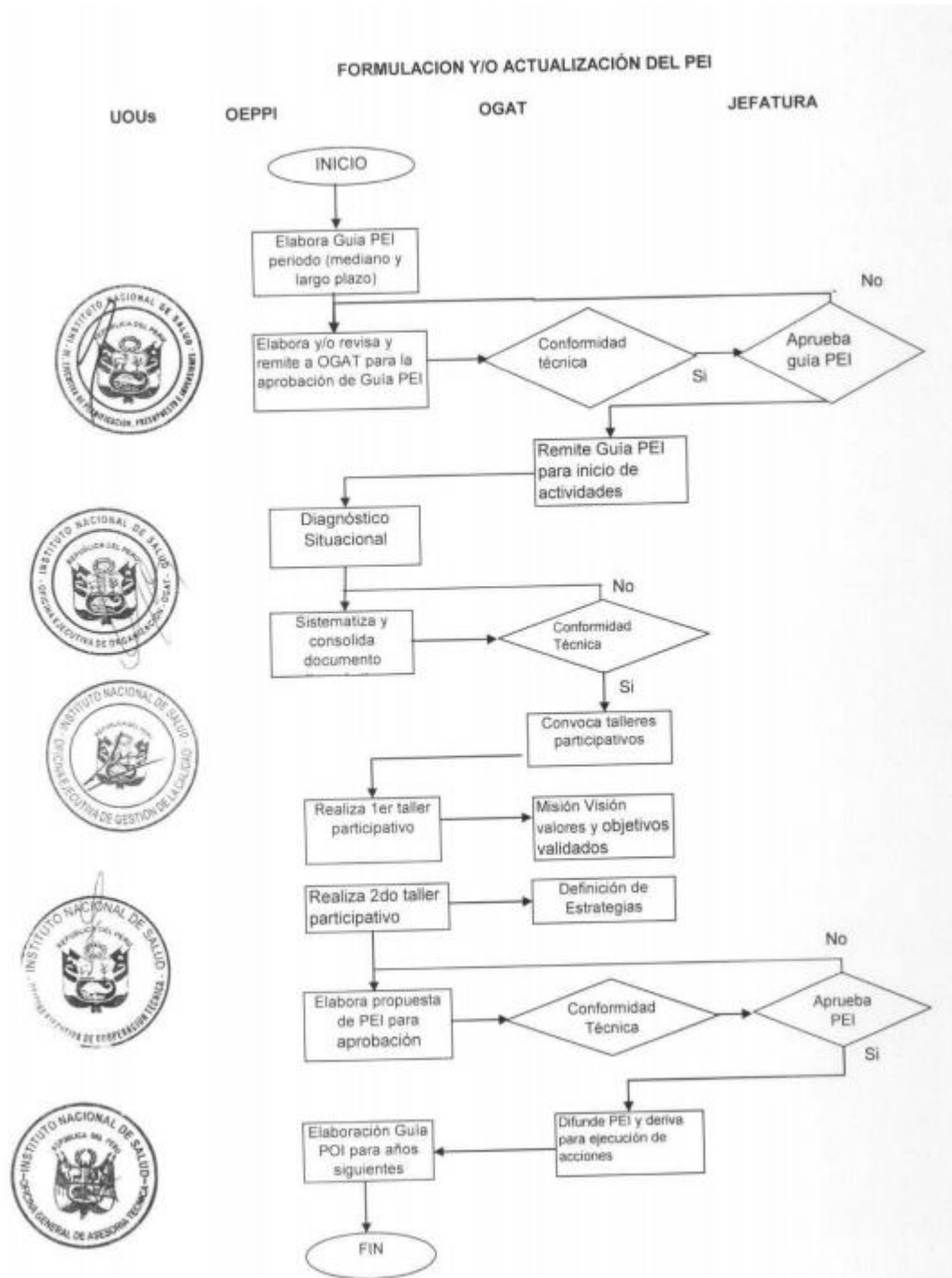
Dicha acreditación otorgada al Centro Nacional de Salud Pública del INS, garantiza la calidad de los análisis de las enfermedades transmisibles y no transmisibles que afectan la salud pública y representa un importante mecanismo que aporta confianza a través de la oportunidad, confiabilidad y trazabilidad de sus resultados, requisitos fundamentales para asegurar la calidad y la competencia técnica durante todo el proceso.

El Centro Nacional de Salud Pública como órgano de línea del Instituto Nacional de Salud y en el marco de sistema de gestión, se encarga de documentar, implementar, mantener y procurar el mejoramiento de la gestión de calidad, aplicada en los métodos de ensayo que desarrollan los laboratorios clínicos en el país.

De esta manera, el Instituto Nacional de Salud reafirma una vez más su compromiso como institución pública, de cumplir con todas las exigencias en el campo de la investigación en salud para seguir ayudando en la prevención y control de enfermedades que permita preservar la salud pública y mejorar la calidad de vida de todos los peruanos.

<https://web.ins.gob.pe/index.php/es/prensa/noticia/inacal-acredita-al-instituto-nacional-de-salud-con-altos-estandares-de-calidad>

## 7.5 Procedimientos



## **VIII.**

### **CONCLUSIONES**

La auditoría informática permite a las organizaciones, alcanzar los estándares internacionales en el uso adecuado de las tecnologías de información, con la finalidad de una certificación de calidad.

Es de vital importancia para el buen desempeño de los sistemas de información, ya que proporciona los controles necesarios para que los sistemas sean confiables y con un buen nivel de seguridad.

La auditoría constituye una herramienta de control y supervisión que contribuye a la creación de una cultura de la disciplina de la organización y permite descubrir fallas en las estructuras o vulnerabilidades existentes en la organización.

En este informe hemos podido conocer el la estructura interna de la organización; así como, su jerarquía, las funciones de cada rol y los objetivos; además, hemos podido revisar la situación de los recursos humanos e investigar sobre la situación financiera y normativa por la que rige el Instituto Nacional de Salud (INS).



## **BIBLIOGRAFIA**

MUÑOZ RAZO, Carlos. Auditoria en Sistemas Computacionales, Editorial McGraw Hill, 2003, Mexico.

PIATTINI, Mario G. Auditoria Informatica Editorial Alfaomega Ra-Ma. 2ª Edición ampliada. D.F. Mexico

ECHENIQUE, José Antonio, Auditoría en Informática, Editorial Mc Graw Hill, 1990, 1ª Edición en Español.

LI, David H., Auditoría en Centros de Cómputo, Editorial Trillas, 1990, 1ª Edición en Español.

<https://repositorio.ins.gob.pe/xmlui/bitstream/handle/INS/826/bol-ene-feb-2002-14-32.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<http://ins.salud.gob.sv/fundamentos-del-ins/>