

DOI: <https://doi.org/10.46296/rc.v8i16.0390>

## **El acatamiento de la norma de control interno 407-05 establecido en el área de talento humano del Hospital Básico Jipijapa**

### **Compliance with internal control standard 407-05 established in the human talent area of the Jipijapa Basic Hospital**

Toala-Bozada Sandra Patricia

Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Correo: [sandra.bozada@unesum.edu.ec](mailto:sandra.bozada@unesum.edu.ec)

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0214-1897>

Baque-Mero María Leonor

Universidad Estatal del Sur de Manabí. Jipijapa, Ecuador.

Correo: [baque-maria8248@unesum.edu.ec](mailto:baque-maria8248@unesum.edu.ec)

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-8565-1229>

## **RESUMEN**

El control interno en el área del talento humano es fundamental en la eficacia y la transparencia en la gestión administración de las instituciones de salud. La presente investigación analiza la adherencia a la normativa de control interno 407-05 en el Hospital Básico Jipijapa, detectando puntos fuertes y débiles en su implementación. El objetivo principal de la investigación es analizar el nivel de cumplimiento de esta normativa en los procedimientos de selección, contratación, supervisión y evaluación del personal. La metodología utilizada es de carácter cuantitativo y cualitativo, se aplicó entrevistas estructuradas a los empleados del sector de recursos humanos y encuestas al personal de administración, se llevó a cabo una revisión documental de los procesos establecidos en la entidad asciende a un número de 5 personas la cual brindan información necesaria, así mismo se utilizó el método deductivo que fomenta el cumplimiento de principios y los requerimientos de la norma, permitiendo obtener datos reales. Los resultados señalan a pesar de que han implementado algunos sistemas de control interno, persisten deficiencias en la supervisión y ejecución de los procedimientos, lo que podría provocar inconsistencias en la gestión del talento humano. Se demostró la necesidad de incrementar la formación del personal en las regulaciones de control y optimizar los sistemas de vigilancia interna. Se concluyó en el Hospital Básico Jipijapa necesita consolidar el acatamiento de la norma 407-05 a través de la implementación de estrategias de control más efectivas, fomentando una administración más clara y eficaz en el área de talento humano.

**Palabras claves:** talento humano, gestión administrativa, supervisión, cumplimiento.

## **ABSTRACT**

Internal control in the area of human talent is essential for the effectiveness and transparency in the management and administration of health institutions. This research analyzes the adherence to the internal control regulations 407-05 in the Jipijapa Basic Hospital, detecting strengths and weaknesses in its implementation. The main objective of the research is to analyze the level of compliance with this regulation in the procedures for selection, hiring, supervision and evaluation of personnel. The methodology used is quantitative and qualitative, structured interviews were applied to employees in the human resources sector and surveys to administrative personnel. In addition, a documentary review of the processes established in the entity was carried out. This amounts to a number of 5 people who provide the necessary information. Likewise, the deductive method was used to promote compliance with the principles and requirements of the regulation,

**Información del manuscrito:**

**Fecha de recepción:** 15 de abril de 2025.

**Fecha de aceptación:** 28 de junio de 2025.

**Fecha de publicación:** 10 de julio de 2025.

allowing real data to be obtained. The results indicate that despite the fact that some internal control systems have been implemented, deficiencies persist in the supervision and execution of procedures, which could cause inconsistencies in the management of human talent. The need to increase staff training in control regulations and optimize internal surveillance systems was demonstrated. It was concluded that the Jipijapa Basic Hospital needs to consolidate compliance with standard 407-05 through the implementation of more effective control strategies, promoting clearer and more efficient administration in the area of human talent.

**Keywords:** human talent, administrative management, supervision, compliance.

## 1. INTRODUCCIÓN

El control interno en la gestión administrativa del recurso humano es un componente crucial para asegurar la eficacia, la transparencia y el acatamiento de las regulaciones en las instituciones sanitarias. En Ecuador, la normativa de control interno 407-05 dicta directrices para normar los procedimientos administrativos en el sector de recursos humanos, garantizando una correcta elección, contratación, evaluación y supervisión del personal. No obstante, su implementación plantea retos que pueden impactar en la funcionalidad y la calidad de los servicios de hospitalización (Cruz, 2023).

A nivel internacional, diversas investigaciones han enfatizado la importancia de contar con sistemas de control interno en las instituciones de salud, mediante una gestión administración eficaz del talento humano influye directamente en la calidad del cuidado de la salud y en la maximización de los recursos. En países con sistemas sanitarios sofisticados, la implementación de regulaciones de control interno ha probado ser eficaz para disminuir los riesgos administrativos y potenciar la transparencia en la administración hospitalaria Marcillo et. al., (2023).

En el contexto nacional, El acatamiento de la norma 407-05 en las instituciones sanitarias de Ecuador continúa siendo un desafío, dado que numerosas instituciones se encuentran con obstáculos en la implementación de controles apropiados debido a restricciones estructurales, carencia de formación del personal y falta de recursos tecnológicos para la supervisión. En el Hospital Básico Jipijapa, el cumplimiento de esta regulación es esencial para incrementar la eficacia administrativa y asegurar una adecuada administración del capital humano (Guerra, 2020).

Este análisis tiene como objetivo evaluar el nivel de cumplimiento de la norma 407-05 en el área de recursos humanos del Hospital Básico Jipijapa, detectando puntos fuertes y débiles en su implementación, con el objetivo de sugerir mejoras que favorezcan una gestión más eficaz y transparente.

Se llevó a cabo estudios vinculados a la administración del talento humano, se refiere al conjunto de acciones que llevan a cabo las personas empleando sus habilidades y competencias en servicios o áreas concretas, respaldando el crecimiento organizacional y mejorando las condiciones de trabajo en su entorno organizacional. Para una gestión eficaz, es esencial tener una adecuada planificación, organización, coordinación y optimización eficaz del personal de una Como se señaló en el párrafo previo, podemos comprender que la administración de la gestión del talento humano se refiere a la administración de la gestión del recurso humano Armijos et. al., (2019).

La administración del recurso humano en el sector público ha sufrido un cambio notable en las décadas recientes. Se ha transitado de una perspectiva administrativa y burocrática a una perspectiva estratégica que aspira a armonizar el talento humano con las metas institucionales. La administración del talento humano en el sector público no se restringe a la gestión de salarios o la gestión de expedientes, sino que se ha transformado en un elemento crucial para la realización de la misión y metas de las entidades públicas Ramírez et. al., (2019).

Las Normas de Control Interno elaboradas comprenden: reglas generales y otras particulares vinculadas con la gestión financiera del gobierno, recursos humanos, tecnología de la información y gestión de proyectos. Además, incluyen el uso del marco integrado de control interno emitido por el Comité de Organizaciones respaldado por la Comisión Treadway (COSO), que propone cinco elementos interconectados e integrados en el proceso de administración, con el objetivo de asistir a las Normas de Control Interno se ajustan al marco legal actual y se han diseñado siguiendo principios administrativos, leyes y la normativa técnica correspondiente. La renovación de las regulaciones se llevó a cabo gracias a la colaboración, contribución y coordinación de usuarios internos y externos, quienes aportaron datos relevantes sobre áreas concretas de

administración. Por lo tanto, es el producto de un trabajo conjunto Reyes et. al., (2021).

El control interno se refiere a un grupo de procesos, políticas y procedimientos establecidos por una entidad con la finalidad de proteger los recursos, asegurar la exactitud y fiabilidad de la información, fomentar la eficacia operacional y garantizar la observancia de las normativas y regulaciones pertinentes. En un centro hospitalario, el control interno es esencial para administrar correctamente los recursos económicos, materiales y humanos, además de preservar la calidad de los servicios de salud proporcionados Proaño et. al., (2024).

La evaluación inicial es un análisis sistemático que facilita la identificación del estado presente de los procesos de control interno. En este escenario, el objetivo del diagnóstico es reconocer las fortalezas, debilidades, riesgos y oportunidades presentes en el sistema de control interno del Hospital Básico Jipijapa. Este estudio es esencial para elaborar tácticas correctivas y preventivas que optimicen la administración institucional Proaño et. al., (2024).

La administración de personal abarca todas las tareas vinculadas con la captación, conservación, desarrollo y motivación del talento humano, y su cumplimiento con las reglas asegura procesos justos, transparentes y eficaces. El uso de regulaciones, tales como las leyes laborales, los estándares internacionales (ISO 9001, ISO 45001) o las políticas internas, produce numerosos beneficios, incluyendo:

**Cumplimiento legal:** Minimiza el peligro de sanciones o disputas en el trabajo, garantizando que las prácticas de contratación, despido, seguridad en el trabajo y remuneración cumplan con las normativas actuales.

**Estandarización de procesos:** Optimiza la consistencia y la justicia en la toma de decisiones vinculadas al personal, previniendo prejuicios o decisiones arbitrarias.

**Incremento de la productividad:** Promueve un entorno de trabajo estable y estructurado que potencia el rendimiento tanto individual como grupal.

**Retención del talento humano:** Fomenta la satisfacción en el trabajo al asegurar derechos y condiciones de trabajo equitativas.

**Prevención de riesgos:** Minimiza los riesgos tanto operativos como legales al definir procesos claros para cada fase de la administración de personal.

Desde una perspectiva teórica, la adecuada aplicación de estas reglas ayuda a consolidar la confianza entre los trabajadores y la entidad, potencia la cultura empresarial y sincroniza las metas del personal con las estratégicas de la compañía. Este marco se fundamenta en teorías como la de recursos humanos estratégicos y el modelo de control interno COSO, que resaltan la relevancia de definir políticas de regulación claras para asegurar el éxito de la organización (Cardona, 2018).

La Norma 407-05 dicta directrices fundamentales para asegurar la adecuada administración de procesos vinculados a la gestión de personal, centrándose en elementos como el reclutamiento, selección, formación, valoración del rendimiento y respeto de derechos laborales. No obstante, la puesta en marcha de esta normativa se topa con varios retos que deben ser enfrentados para conseguir su aplicación eficaz y producir ventajas sostenibles en la organización (Cardona, 2018).

Entre los principales desafíos se encuentran:

**Falta de conocimiento y capacitación:** Frecuentemente, las organizaciones no cuentan con personal debidamente formado para entender y poner en práctica los requisitos dictados en la normativa.

**Resistencia al cambio:** La implementación de regulaciones puede provocar oposición entre el personal, particularmente si no se cuenta con una correcta administración del cambio.

**Limitaciones de recursos:** Las limitaciones económicas o tecnológicas complican la puesta en marcha de las herramientas requeridas para acatar la normativa.

**Deficiencias en la supervisión:** La ausencia de sistemas de vigilancia apropiados puede provocar incumplimientos no deseados o deliberados.

**Adaptación a contextos locales:** Las regulaciones generalmente son universales, lo que conlleva la necesidad de ajustarlas a las especificidades de cada entidad o región.

En cuanto a las áreas de mejora, destacan:

**Capacitación continua:** Garantizar que el equipo responsable de la implementación entienda completamente las exigencias de la norma.

**Fortalecimiento de los procesos de comunicación interna:** Fomentar que todos los niveles de la organización comprendan y acepten la norma.

**Automatización de procesos:** Incluir instrumentos tecnológicos para optimizar la eficacia en la implementación de las directrices.

**Evaluación constante:** Efectuar revisiones regulares para detectar y rectificar desvíos.

**Gestión del cambio:** Poner en marcha tácticas para reducir la resistencia y promover la implicación activa del personal.

En términos teóricos, este análisis se basa en modelos como el de administración del cambio organizacional de Kotter, que subraya la relevancia de la comunicación y el liderazgo en procesos de cambio, y en el marco de control interno COSO, que resalta la supervisión y el seguimiento como componentes esenciales para asegurar el acatamiento de las normas. Esto posibilita que no solo se aplique la norma 407-05, sino que también se consiga un efecto beneficioso en la eficiencia y efectividad de la administración de personal (Cardona, 2018).

## 2. METODOLOGÍA

El presente estudio se empleó un grupo de 5 individuos que trabajan en la administración de recursos humanos del Hospital General Jipijapa, situado en el Cantón, Jipijapa, provincia de Manabí. En esta institución se implementaron las regulaciones dictadas por el estado y supervisadas por la contraloría general del estado. Esta normativa también se aplicó en 185 hospitales públicos presentes en el país, supervisados y autorizados por el Ministerio de

Salud Pública (MSP).

La fuente proporciona respuestas que considero importantes y esencial para el personal directamente en el proceso. Se organizó una encuesta con seis preguntas específicas orientadas a recopilar información sobre la utilidad de la Norma 407 en la organización, identificar riesgos, barreras que sean reducidas y posibles mejoras mediante procesos adecuados.

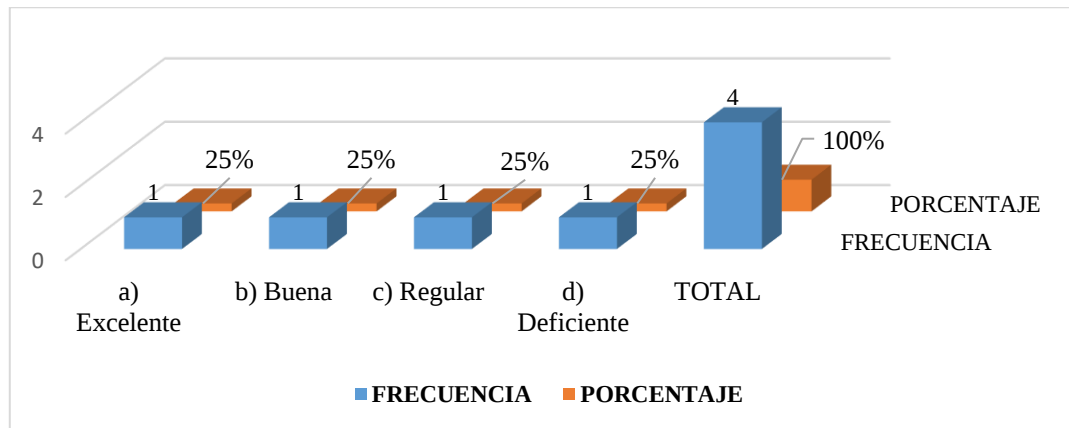
El estudio del análisis de la norma de control interno 407-05 en el Hospital General Jipijapa se llevó a cabo mediante el método teórico que tuvo en cuenta aspectos histórico-lógicos, tales como el análisis-síntesis e inducción-deducción. Además, se empleó el método empírico-documental donde se llevó a cabo el análisis de la información recogida en otros artículos, revistas y trabajos previos en Google. Además, se llevaron a cabo encuestas y entrevistas al equipo administrativo. Se llevó a cabo el análisis de la variable en cuestión de esta manera, proporcionando información cualitativa y llevando a cabo la encuesta con resultados cuantitativos en un total de 5 individuos. Por lo tanto, se proporcionaron los resultados requeridos mediante las técnicas empleadas y las respuestas mostraron las satisfacciones en los participantes.

### 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 1. ¿Cómo calificaría la gestión de talento humano en el hospital?

*Tabla 1.- Gestión de talento humano en el hospital*

| ITEMS         | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---------------|------------|------------|
| a) Excelente  | 1          | 25%        |
| b) Buena      | 1          | 25%        |
| c) Regular    | 1          | 25%        |
| d) Deficiente | 1          | 25%        |
| <b>TOTAL</b>  | 4          | 100%       |

**Figura 1.-** Gestión de talento humano en el hospital

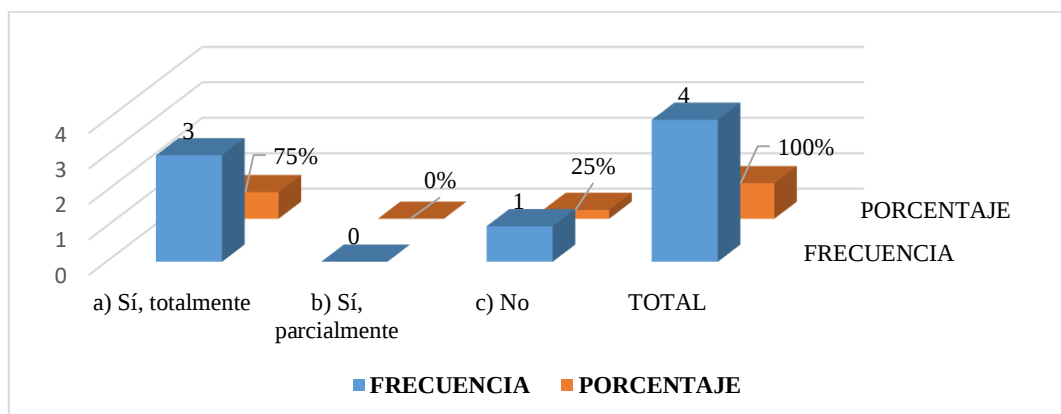
Análisis: En la tabla 1.- en la gestión de talento humano en el hospital Jipijapa indica respuestas de los participantes en la encuesta. Todas las alternativas (Excelente, Buena, Regular y Deficiente) registraron una frecuencia de 1, lo que equivale al 25% del total de respuestas. Estos resultados señalan una visión variada de los participantes en la encuesta, sin una inclinación evidente hacia una valoración positiva o negativa. La distribución homogénea indica que hay puntos de vista variados en relación a la administración del talento humano en el hospital, lo que podría indicar discrepancias en las vivencias personales de los participantes en la encuesta o en la aplicación de las políticas de recursos humanos podría demostrar la necesidad de llevar a cabo un análisis más detallado para descubrir los elementos que producen percepciones tan variadas. La implementación de estrategias de optimización, tales como la formación del personal, la mejora de los procesos internos y el mejoramiento del ambiente organizacional, podría favorecer una mayor uniformidad en el talento humano en el hospital.

## 2.- ¿Cree que los procesos de selección de personal en el hospital son transparentes?

**Tabla 2.-** Procesos de selección de personal en el hospital son transparentes

| ITEMS               | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|---------------------|------------|-------------|
| a) Sí, totalmente   | 3          | 75%         |
| b) Sí, parcialmente | 0          | 0%          |
| c) No               | 1          | 25%         |
| <b>TOTAL</b>        | <b>4</b>   | <b>100%</b> |

**Figura 2.-** Procesos de selección de personal en el hospital son transparentes

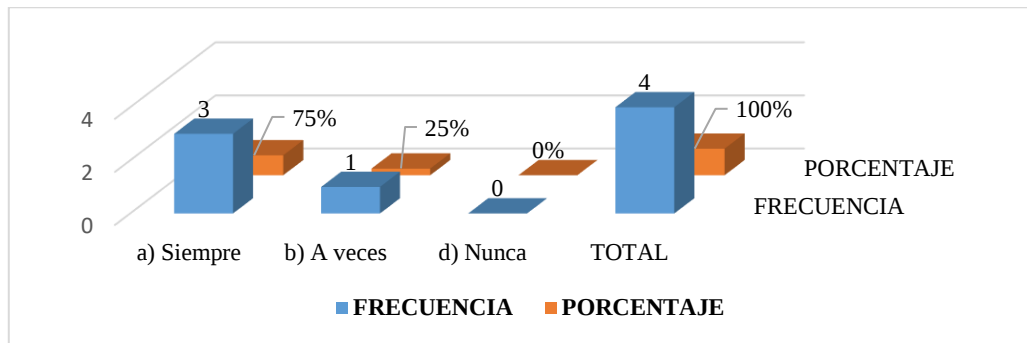


Análisis: En la tabla 2.- en los procesos de elección de personal en el hospital Jipijapa revela que la mayoría de los participantes el (75%) piensa que son completamente transparentes, mientras que el 25% considera que no lo son del todo. La opción intermedia de "Sí, parcialmente" no recibió respuestas. Este resultado indica que, por lo general, los procesos de elección de personal en el hospital son apreciados por su transparencia, lo que señala que hay métodos claros y fiables para el proceso de contratación. No obstante, el hecho de que un 25% de los entrevistados piense que los procedimientos no son claros resalta la necesidad de analizar posibles aspectos de mejora, tales como la transmisión de los criterios de selección, la valoración de los aspirantes y la equidad en las tomas de decisiones. Para asegurar la confianza en estos procedimientos, el hospital podría potenciar la divulgación de datos acerca de los criterios de selección, los procedimientos de evaluación y la imparcialidad en la toma de decisiones.

### 3.- ¿Siente que el hospital promueve la capacitación continua de los empleados?

**Tabla 3.-** Promueve la capacitación continua de los empleados

| ITEMS        | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------|------------|-------------|
| a) Siempre   | 3          | 75%         |
| b) A veces   | 1          | 25%         |
| d) Nunca     | 0          | 0%          |
| <b>TOTAL</b> | <b>4</b>   | <b>100%</b> |

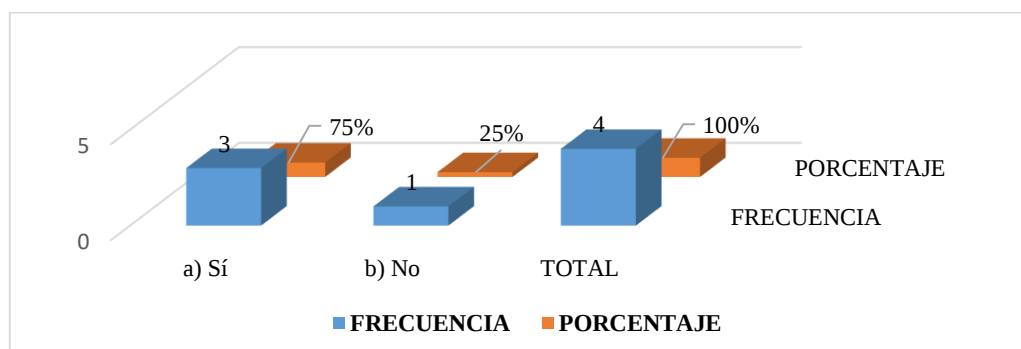
**Figura 3.- Promueve la capacitación continua de los empleados**

Análisis: En la tabla 3.- Los resultados indican que la mayor parte de los entrevistados (75%) sostiene que el hospital siempre fomenta la formación constante de sus trabajadores, mientras que el 25% considera que esto sucede ocasionalmente. En la opción "Nunca" no se registraron respuestas, lo que señala que todos los participantes reconocen algún grado de formación dentro del hospital. Este resultado es favorable, demuestran un sólido compromiso del hospital con el crecimiento profesional de su personal. La formación constante es un elemento crucial para incrementar la calidad del servicio, mejoran la atención a los pacientes y mantienen a los trabajadores al día con los progresos del sector sanitario. Sin embargo, la presencia de un 25% que considera que la formación se realiza únicamente de vez en cuando indica la necesidad de valorar la accesibilidad y la regularidad de estas oportunidades.

#### 4.- ¿Está asociado/a con la norma de control interno 407-05?

**Tabla 4.- Esta asociado con la norma de control interno 407-05**

| ITEMS        | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------|------------|-------------|
| a) Sí        | 3          | 75%         |
| b) No        | 1          | 25%         |
| <b>TOTAL</b> | <b>4</b>   | <b>100%</b> |

**Figura 4.- Esta asociado con la norma de control interno 407-05**

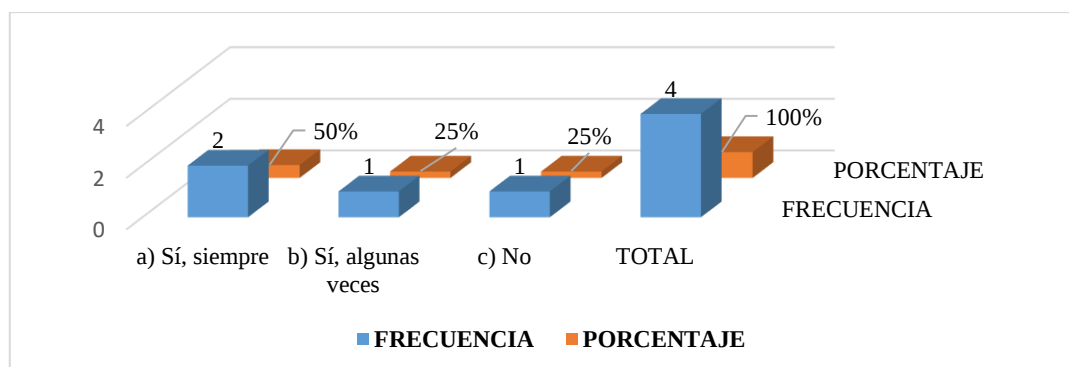
**Análisis:** En la tabla 4.- Los resultados indican el 75% de los participantes en la encuesta está vinculado con la normativa de control interno 407-05, mientras que el 25% señala que no está relacionado. Este resultado indica que un porcentaje considerable del personal conoce o está relacionado con esta regla, lo cual es beneficioso en cuanto al cumplimiento y el uso de los controles internos en el hospital. No obstante, la presencia de un 25% que no se vincula con la normativa señala la necesidad de fortalecer la formación y concienciación acerca de su relevancia y uso en la institución. Para asegurar un cumplimiento más uniforme.

### 5.- ¿Cree que la norma de control interno 407-05 se aplica correctamente en su área de trabajo?

**Tabla 5.-** Norma de control interno 407-05 aplica correctamente su área de trabajo

| ITEMS                | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|----------------------|------------|-------------|
| a) Sí, siempre       | 2          | 50%         |
| b) Sí, algunas veces | 1          | 25%         |
| c) No                | 1          | 25%         |
| <b>TOTAL</b>         | <b>4</b>   | <b>100%</b> |

**Figura 5.-** Norma de control interno 407-05 aplica correctamente su área de trabajo



**Análisis:** En la tabla 5.- Los resultados indican que el 50% de los participantes en la encuesta en las norma de control interno 407-05 siempre se implementa de manera adecuada en su área laboral, mientras que el 25% considera que a veces se aplica, y otro 25% señala que no se aplica. Este panorama indica que, aunque la mayoría percibe un cumplimiento apropiado de la normativa, hay un 50% de los participantes en la encuesta que tienen dudas o no notan una aplicación continua. La incoherencia en la percepción podría atribuirse a variaciones en la aplicación de la normativa en diferentes áreas laborales,

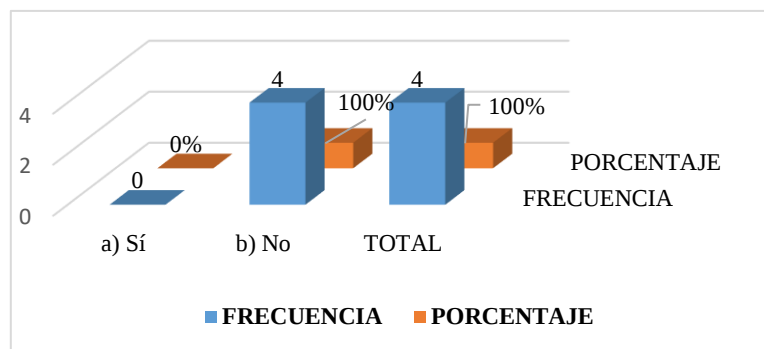
desconocimiento de ciertos procedimientos o ausencia de control en determinados procesos.

## 6.- ¿Recibe retroalimentación periódica sobre su desempeño laboral?

**Tabla 6.-** Retroalimentación periódica sobre su desempeño laboral

| ITEMS        | FRECUENCIA | PORCENTAJE  |
|--------------|------------|-------------|
| a) Sí        | 0          | 0%          |
| b) No        | 4          | 100%        |
| <b>TOTAL</b> | <b>4</b>   | <b>100%</b> |

**Figura 6.-** Retroalimentación periódica sobre su desempeño laboral



Análisis: En la tabla 6.- Los resultados indican que el 100% de los participantes en la encuesta sostiene que no obtiene comentarios regulares sobre su rendimiento en el trabajo. Este descubrimiento señala una carencia considerable en los sistemas de valoración y monitoreo del desempeño del personal en el hospital. La ausencia de feedback puede provocar dudas en los trabajadores acerca de su rendimiento, disminuir su motivación y restringir las posibilidades de mejora constante.

## Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos, la gestión administrativa del talento humano en el Hospital Jipijapa muestra una percepción diversa de los participantes en la encuesta, dado que todas las alternativas fueron evaluadas con la misma regularidad (25%). Estudios anteriores han evidenciado que la administración del recurso humano en centros sanitarios tiene un rol esencial en la satisfacción en el trabajo y el rendimiento del personal (Carvajal, 2021). Investigaciones parecidas en centros hospitalarios de América Latina han

demostrado que una gestión eficaz de los recursos humanos está vinculada con incrementos en la calidad del servicio y el bienestar de los empleados.

Respecto a la claridad en los procedimientos de selección de personal, el 75% de los participantes en la encuesta piensa que son totalmente transparentes, mientras que un 25% los ve como poco transparentes. En investigaciones sobre transparencia organizacional, se ha determinado que la sensación de equidad en la selección incide en la dedicación y el estímulo del personal (Vallejo, 2019). La falta de respuestas en la alternativa "Sí, parcialmente" podría señalar la ausencia de comunicación acerca de los criterios empleados en los procedimientos de contratación.

En relación con la formación continua, el 75% de los entrevistados sostuvo que el hospital promueve la formación continua, lo cual concuerda con investigaciones que señalan que la formación y el crecimiento profesional son esenciales en el ámbito sanitario para optimizar la atención y la eficiencia en las operaciones Chávez et. al., (2019). No obstante, el 25% que considera que la formación se lleva a cabo "ocasionalmente" resalta la importancia de una organización más organizada y asequible.

Respecto a la implementación de la normativa de control interno 407-05, el 75% de los entrevistados está vinculado a ella, lo que concuerda con investigaciones que enfatizan la relevancia del acatamiento de las normas en la gestión hospitalaria para minimizar riesgos y potenciar la eficiencia (Alarcon, 2023). No obstante, un 25% de los participantes en la encuesta carece de conocimiento sobre la normativa, lo que podría indicar una carencia de formación o divulgación de información en algunas zonas del hospital.

La opinión acerca de la aplicación efectiva de la normativa de control interno 407-05 muestra divergencias, únicamente el 50% de los entrevistados sostiene que siempre se implementa de manera correcta, mientras que un 25% considera que a veces se cumple y otro 25% que no se implementa. Estudios realizados en hospitales de Latinoamérica han determinado que la aplicación irregular de regulaciones internas puede causar discrepancias en la administración o ausencia de supervisión en ciertos departamentos Rodríguez et. al., (2024).

El resultado esencial en este estudio es la falta total de retroalimentación sobre el rendimiento laboral, lo que implica una grave carencia en la gestión administrativa del talento humano del hospital. Mediante las siguientes investigaciones anteriores se han evidenciado que la ausencia de evaluación y retroalimentación puede provocar desánimo en los trabajadores, afectando de manera negativa su rendimiento y la calidad del servicio sanitario. La implementación de sistemas de retroalimentación podría incrementar la satisfacción en el trabajo y mejorar el rendimiento de los empleados.

Muestran un panorama variado en la administración del talento humano en el Hospital Jipijapa, con elementos positivos como la formación y la percepción de claridad en la elección de personal, pero también con fallos significativos en la implementación de regulaciones y la ausencia de retroalimentación en el trabajo. La comparación con otros estudios indica que potenciar el control interno, incrementar la vigilancia de las regulaciones e instaurar un sistema formal de retroalimentación podría favorecer una administración más eficaz del talento humano en la organización.

#### **4. CONCLUSIONES**

La distribución equitativa de respuestas (25% para cada categoría) muestra una ausencia de acuerdo en cuanto a la gestión del recurso humano en el hospital. Estos resultados indican la percepción personal dependiendo de vivencias personales y evidencia posibles inconsistencias en la implementación de políticas de recursos humanos. En investigaciones anteriores relacionadas con la gestión administrativa hospitalaria señalan que la uniformidad en la percepción del talento humano es esencial para incrementar la eficiencia y la satisfacción de los empleados.

Un 75% de los participantes en la encuesta sostiene que los procedimientos de elección de personal son totalmente transparentes, mientras que un 25% tiene una opinión diferente. A pesar de que el resultado es principalmente favorable, la ausencia de respuestas en la alternativa intermedia ("Sí, parcialmente") señala que aquellos procesos mantienen una posición sólida. En estudios realizados en

hospitales parecidos, en la elección de personal es un elemento esencial para la motivación y conservación del talento.

El 75% de los participantes considera que el hospital fomenta continuamente la capacitación del personal, mientras que el 25% indica que esto sucede de manera esporádica. Este resultado es positivo en comparación con investigaciones sobre el crecimiento profesional en el ámbito de la salud, dado que la formación es esencial para asegurar la calidad en la asistencia sanitaria. No obstante, la presencia de un colectivo que no la considera la importancia de valorar su accesibilidad y frecuencia.

## REFERENCIAS

- Alarcon, C. V. (2023). Incidencias del control interno en la efectividad de la gestión administrativa de la subgerencia de logística de la municipalidad provincial de Abancay (Perú), en el periodo 2019. *Revista de Climatología*.
- Armijos, M., Bermudez Burgos, A., & Mora Sanchez, N. V. (2019). Gestion de administracion de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 163-70.
- Cardona, F. L. (2018). Efectividad del sistema de control interno en los procesos administrativos de la E.S.E. Hospital Pio x de la Tebaida, Quindío, Colombia. *Universidad la Gran Colombia*.
- Carvajal, P. A. (2021). Gestión actual del talento humano: contexto universitario. *Revista Nacional de Administracion*.
- Chavez Jimenez, E. A., & Vizcaino, A. (2019). Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Universidad de Guadalajara*.
- Cruz, A. L. (2023). *Control interno y su influencia en el desempeño laboral del personal en en gobierno Autonomo Descentralizado, Lomas de Sargentillo*. Unesum, Jipijapa, Ecuador.
- Guerra, K. A. (2020). Diseno de control interno para mejorar el desempeno de los trabajadores del area de tesoreria del hospital docente belen, lambayeque. *Universidad senor de sipan*.
- Marcillo, T. L., & Barcia, V. F. (Junio de 2023). Control interno en la gestión de talento humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal - Paján. *Revista científica Yachasun*, 7(12), 16.

- Proaño Ponce, W. P., & Sanchez Carvajal, A. R. (2024). *Control interno: una mirada desde la gestión tecnológica en el centro de salud Jipijapa*. Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS. doi:<https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v6i5.1247>
- Ramirez , R., & Ruiz, H. (2019). Gestion del talento humano: analisis desde el enfoque estrategico. *Informacion tecnologica*.
- Reyes Berlanga, M. L., Lopez Lemus, J. A., Vargas Chanes, D., & Garza Carranza, M. T. (2021). El papel de los recursos humanos en la prevención de errores médicos para la mejora en el sistema de calidad hospitalaria. *Nova scientia*.
- Rodriguez Cobeña, M. A., & Tualombo Tituaña, J. J. (2024). Analisis de la norma de control interno 407 dentro del hospital general Jipijapa. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*.
- Vallejo, L. (2019). Gestion del talento humano. *ESPOCH*.  
<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gestión%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>