



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS**

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

**LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN EL
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ENTIDADES
DE DERECHO PÚBLICO INTERNO DEL PERÚ.**

**CASO: ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD
PESQUERA (SANIPES) - PAITA, 2018.**

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

AUTOR

BACH. JAIRO AIRALDY ABASOLO GUARNIZ

ASESORA

C.P.C. EDME MARTHA GARCÍA MANDAMIENTOS

PIURA – PERU

2019

**LOS MECANISMOS DE CONTROL INTERNO EN EL
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LAS ENTIDADES
DE DERECHO PUBLICO INTERNO DEL PERÚ.**

**CASO: ORGANISMO NACIONAL DE SANIDAD
PESQUERA (SANIPES) - PAITA, 2018.**

JURADO EVALUADOR DE TESIS Y ASESORA

Dr. Víctor Manuel Landa Machero
Presidente

Dr. Víctor Manuel Ulloque Carrillo
Miembro

Mgtr. Jannyna Reto Gomez
Miembro

C.P.C. Edme Martha García Mandamientos
Asesora

AGRADECIMIENTO

A Dios, por la vida y la salud, por la fortaleza necesaria para continuar y cumplir cada una de mis metas

A mi familia por su comprensión y apoyo incondicional, por la confianza que siempre me han tenido.

DEDICATORIA

A mis padres Domitila y Juan quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A la Universidad Los Angeles de Chimbote por la oportunidad de formarme profesionalmente y así afrontar nuevos retos profesionales.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú y del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) – Paita, la metodología de la investigación fue tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental, bibliográfico, documental y de caso. Utilizó la técnica de la encuesta, entrevista. Para el recojo de información hizo uso de un instrumento de recolección de datos a manera de cuestionario pre estructurado con 23 preguntas dirigidas a dar respuesta a los objetivos específicos planteados, para la obtención de los siguientes resultados: En antecedentes teóricos recopilados se concluye que se debe aplicar herramientas de control interno realizando acciones, actividades, planes, políticas, normas, procedimientos acordes a la normativa técnica de la contraloría. Respecto a los resultados del caso el SANIPES realiza su cuadro de requerimiento de personal en base a su Reglamento de Organización y Funciones(ROF), brinda exámenes médicos ocupaciones también los elementos de protección (EPP) a la vez debe adecuar un Manual de Organizaciones y Funciones (MOF), mejorar y difundir el programa de entrenamiento y capacitación del personal acorde al crecimiento del personal y culminar con la implementación del Sistema de Control Interno y del Régimen del Servicio Civil para ser eficientes y eficaces en el cumplimiento de las metas institucionales del área de recursos humanos en pro de la satisfacción del administrado y/o usuario

Palabras Claves: Mecanismos de Control Interno, Recursos Humanos, Satisfacción laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine and describe the mechanisms of internal control in the area of human resources of the entities of internal public law of Peru and the National Fisheries Health Agency (SANIPES) – Paita, the methodology of the Research was quantitative type, descriptive level, non-experimental design, bibliographic, documentary and case. He used the survey technique, interview. For the collection of information he made use of a data gathering instrument as a pre-structured questionnaire with 23 questions aimed at responding to the specific objectives raised, to obtain the following results: in background Collected theorists it is concluded that internal control tools must be applied by carrying out actions, activities, plans, policies, norms, procedures in accordance with the technical regulations of the Comptroller. With respect to the results of the case the SANIPES makes its staff requirement table based on its rules of organization and functions (ROF), provides medical examinations occupations also the protection elements (EPP) at the same time must adapt a Manual of Organizations and Functions (MOF), improve and disseminate the staff training and training program in line with the growth of staff and culminate with the implementation of the internal Control system and the Civil service regime to be efficient and Effective in meeting the institutional goals of the human resources area for the satisfaction of the managed and/or user

Keywords: Internal Control Mechanisms, Human Resources, Labor Satisfaction

Contenido

	Pág.
Título de la tesis	ii
Hoja de firma del jurado	iii
Agradecimiento	iv
Dedicatoria	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Contenido	viii
I. Introducción	1
II. Revisión de Literatura	5
2.1 Antecedentes	5
2.2 Bases Teóricas	18
2.3 Marco Conceptual	37
III. Hipótesis	44
IV. Metodología	44
4.1 Diseño de investigación	44
4.2 Poblacion y muestra	45
4.3 Definición y operacionalización de variables	45
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	46
4.5 Plan de análisis	46
4.6 Matriz de consistencia lógica	47
4.7. Principios de la ética de la investigación	44
V. Resultados	50
5.1 Resultados	50
5.1.1 Respecto al Objetivo Especifico 1	50
5.1.1 Respecto al Objetivo Especifico 2	54
5.1.1 Respecto al Objetivo Especifico 3	57
5.2 Análisis de resultados	63
5.1.1 Respecto al Objetivo Especifico 1	63
5.1.1 Respecto al Objetivo Especifico 2	66
5.1.1 Respecto al Objetivo Especifico 3	69
VI. Conclusiones	71
6.1 Respecto al objetivo 1	71

6.2 Respecto al objetivo 2	72
6.3 Respecto al objetivo 3	74
VII. Aspectos complementarios	76
71. Recomendaciones	76
Referencias bibliográficas	78
Anexos 1	81
Anexos 2	84

I. INTRODUCCIÓN

El talento humano es considerado como el recurso o potencial más trascendental para el desarrollo de las entidades de derecho público interno, ejerciendo su competencias a nivel nacional y tienen como objeto la gestión de determinadas funciones técnicas, funcional, económica, financiera y administrativa que deben realizarse de manera desconcentrada respecto del sector al cual se encuentra adscrita, por lo que a través de la gestión de capital humano se debería impulsar la concientización y aplicabilidad de los valores éticos, proactividad, productividad, trabajo en equipo, adaptarse a nuevas situaciones, compromiso e implicación para el fomento y consolidación del bien común de todos los involucrados conociendo las nuevas tecnologías.

“La gestión de recursos humanos establece, desarrolla y ejecuta políticas de estado, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades públicas siendo de responsabilidad de cada institución del Estado y de las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos y tendrá como finalidad crear las condiciones para el ejercicio del control, para alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así promover el desarrollo de las personas que integran”.

Formulando lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión; siendo el capital

más valioso que poseen hoy en día, así adoptar medidas oportunas para corregir las deficiencias de control.

El Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), es una institución creada en julio del 2013 con su modificación según el Decreto Legislativo N°1402 de Septiembre 2018; en proceso de implementación de un diseño, monitoreo y evaluación de la implementación del Sistema de Control Interno con acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos, incluyendo las actitudes de las autoridades y el personal, asignando las responsabilidades a los distintos niveles jerárquicos en concordancia a la normativa técnica que emite la Contraloría sobre la materia.

Se tiene una brecha en la escasez de recursos humanos especializados con compromiso y responsabilidad social, la adecuada gestión del talento humano dentro de la entidad juega un papel fundamental para el correcto desempeño de las funciones que vayan en pro de la satisfacción del administrado y/o usuario, por ende, las contrataciones y/o reclutamiento deben ser objetivos y precisos bajo un Sistema de Control Interno y el Servicio Civil para no generar barreras de acceso al mercado estatal lo mismo que incentive a participar en los procesos de selección.

Es importante capacitar a los colaboradores porque contribuye al desarrollo personal, profesional e institucional, por ello deben encontrar mecanismos que den a los colaboradores conocimiento, habilidades y actitudes que se requiere para lograr un desempeño idóneo respecto a las metas trazadas por la institución.

Contar con un sistema de control interno en el área de recursos humanos dentro de la institución garantizara igualdad y uniformidad en el proceso de contratación y/o reclutamiento para un empleo digno y productivo teniendo una práctica de relaciones laborales armoniosas, compromiso y responsabilidad social garantizando el cumplimiento de la sanidad e inocuidad en toda la cadena productiva de la actividad pesquera y acuícola, con el propósito de proteger la vida y la salud pública.

Por lo anteriormente expuesto la información se formuló a través del siguiente enunciado **¿Cuáles son los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú y del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) – Paita, 2018?**

Siendo el Objetivo General: Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú y del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) – Paita, 2018.

1. Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú.
2. Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) – Paita, 2018.
3. Realizar un análisis comparativo de los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú y del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) –Paita, 2018.

Finalmente, la investigación se justifica por lo siguiente:

Desde el Punto de Vista Teórico:

La investigación es importante porque ha permitido revisar las teorías, enfoques que existen sobre el control interno, sus efectos y beneficios; pues el control interno es importante en el área de recursos humanos de las entidades públicas. Esto asegura mayor exactitud en las acciones, actividades, planes, políticas, normas, registros, procedimientos y métodos para las contrataciones y/o reclutamiento incentivando a personas capacitadas y de cualidades idóneas a participar de los procesos públicos, permitiendo cumplir con las metas institucionales.

Desde el Punto de Vista Practico:

Esta investigación es una oportunidad para las entidades públicas, les permita saber con precisión cuáles son los problemas que actualmente se presentan debido a la falta de interés e información en la aplicación del control interno en el área de recursos humanos. Implementar un sistema de control interno para eliminar errores y mejore su servicio cumpliendo con ello la sanidad e inocuidad en toda la cadena productiva de la actividad pesquera y acuícola protegiendo la vida y la salud pública.

Desde el Punto de Vista Académico:

De la misma forma dicho trabajo de investigación ayudara a los estudiantes a fomentar distintas soluciones con el referido a los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos en una institución pública, y sin duda algunas ciertas causas en este sector; por tanto, los estudiantes buscan fuentes

de información que les sirvan para el desarrollo de su respectivo trabajo maximizando así un margen de expectativas en ellos.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Según **Salinas (2006)**, en su tesis titulada: *“El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos”* indicó que el propósito de reclutamiento y selección de recursos humanos es elegir a las personas mejor calificadas para laborar en una organización e inducirlos al sistema para así lograr los niveles óptimos de eficiencia que se requieren en una empresa. El reclutamiento de recursos humanos comprende el establecimiento de criterios de selección con base en los requerimientos laborales: Los candidatos llenan formularios con información académica y personal, clasificándolos de acuerdo a los siguientes criterios: personas que nunca han sido contratadas, personas desempleadas por diversas razones, personas subempleadas o con empleo actual; la información de los formularios se amplía en la entrevista que debe ser llevada a cabo con seriedad por una persona capacitada para captar los detalles importantes que se puedan presentar durante el desarrollo de la misma. La información proporcionada por el candidato debe ser revisada y verificada. Se llevan a cabo exámenes médicos. Después de llevar a cabo estos pasos, se decide

si se le ofrece el trabajo al candidato o se le informa que no ha sido seleccionado. Una empresa debe tener establecido un sistema permanente de planeación de recursos humanos, actualizándolo continuamente para proveer con efectividad las necesidades cambiantes de la organización; teniendo en cuenta la importancia de la rotación de personal.

Según **Placido (2007)**, en su libro titulado: *“Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos”* indico que las competencias se han convertido en la actualidad en la forma más útil y contrastada de obtener el alto rendimiento en las organizaciones. Sin embargo, conviene no caer en la trampa de querer aplicar el enfoque de gestión y desarrollo de las personas a través de las competencias de una forma poco eficaz, improvisando o con sucedáneos. No podremos contar con los que son realmente más competentes y éstos no darán lo mejor de sí mismos, si no consideramos la parte oculta de los comportamientos. Asimismo, resalta que los responsables de recursos humanos y sobre todo los directivos son conscientes que las personas, sus capacidades y su grado de motivación son la ventaja competitiva que marca la diferencia en las empresas que alcanzan el éxito en el mercado.

Según **Mazariegos (2015)**, en su tesis titulada: *“Motivación y desempeño laboral”* indicó que en las organizaciones actualmente

es importante la motivación, es un elemento fundamental, para que los colaboradores de todas las empresas tengan un buen desempeño laboral ya que es un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder tener al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo. En algunas empresas los colaboradores tienen poca motivación, en relación con su trabajo y con el desempeño de sus actividades, por lo cual se les puede presentar dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar tanto al empleado como para la institución, el resultado de esto sería que el colaborador pueda perder su empleo y pueda crear una mala relación tanto con su jefe como con el resto de sus compañeros. Se han generado diferentes programas para motivar al personal, esto con el fin de que ellos sientan que los encargados de las organizaciones se preocupan por sus actividades para alcanzar los objetivos establecidos de su puesto de trabajo, considerando el desempeño que ellos realizan con motivación y esfuerzo para alcanzar resultados positivos. Un buen trabajador animado con ganas de realizar sus actividades genera un beneficio bueno para él, como para la organización y esto ayuda a que se desenvuelva con sus compañeros.

Según **Carmona & Veliz (2007)**, en su tesis titulada: *“Discriminación laboral”* precisaron que la discriminación ha sido una actitud constante en la historia del ser humano. Se puede observar desde el inicio de la historia escrita hasta nuestros días como una actitud cotidiana y hasta casi normal dentro de nuestra sociedad, a pesar de la normativa legal que la prohíbe y sanciona. En este trabajo, nuestro interés estará enfocado en mostrar aspectos de la discriminación laboral en Chile -apoyado en datos estadísticos y normativas legales vigentes en el país-para saber, de este modo, qué acciones se consideran discriminatorias y conocer las sanciones a las que se expone una persona por incurrir en ellas. También es interesante conocer las acciones discriminatorias que más se producen dentro del mundo laboral, esto permite poder pensar en un modo de controlar tales actos y disminuir este problema tan común y cercano, y al mismo tiempo, tan condenado por todos.

2.1.2. Nacionales

Según **Marquina (2013)**, en su tesis titulada: *“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima, 2011”* señala que la investigación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional no debería ser catalogada como una tarea anual, rutinaria y sistemática que requieran las Instituciones ya que a raíz de su estudio, pueden crearse o fortalecerse políticas institucionales para mejorar las

condiciones laborales en las organizaciones y aumentar el desempeño de sus integrantes.

En la última década las organizaciones han reconocido que el capital más importante son las personas que las conforman. Es por esta razón que se incrementaron considerablemente las investigaciones basadas en determinar cómo atraer, mantener, incentivar y retener a los mejores colaboradores.

Al centrarse en la persona como factor primordial dentro de la organización, surgieron teorías que proponían que los colaboradores satisfechos con su actividad laboral rendían considerablemente y producían más de lo requerido al sentirse comprometidos con los objetivos y estándares institucionales.

Según **Campos (2012)**, en su tesis titulada *“Los procesos de control interno en el departamento de ejecución presupuestal de una institución del estado”* cuyo objetivo era conocer si la aplicación del control interno constituye un instrumento eficaz en la ejecución presupuestal con la finalidad de establecer la forma en que incide en la administración de adquisiciones. El estudio es de corte Descriptivo, luego Explicativa y finalmente Correlacionada. Se ha tomado como muestra al personal que labora en el Departamento de Ejecución Presupuestal, que constituye el 5% de la población total. El instrumento utilizado fue el cuestionario, guía

de análisis documental, guía de entrevista. Los resultados de dicho trabajo refieren lo siguiente:

1. Con relación a la ejecución presupuestal las políticas utilizadas en el control interno son coherentes, observándose las normas y procedimientos en todas las actividades del proceso, influyendo favorablemente en el trabajo que se efectúa; sin embargo, se amerita un manual para su ejecución.

2. Los objetivos que se establecen para el control interno, se alcanzan en forma satisfactoria lo cual que permite que la gestión en el Departamento de ejecución presupuestal sea la adecuada conforme a lo esperado.

3. El planeamiento que se desarrolla en el Departamento de ejecución presupuestal, viene ayudando a la gestión en esta organización, teniendo gran influencia en la obtención de resultados, ya que se tiene pleno conocimiento del organismo y se evita que ocurran distorsiones en el sistema; por consiguiente, es la etapa más importante en el proceso de control.

4. Las estructuras existentes para ejecutar el control interno se encuentran establecidas a nivel del Departamento de ejecución presupuestal, siendo los resultados medianamente favorables, lo que influye en la gestión administrativa que ese realiza debido principalmente al ambiente de control, recursos materiales y humanos. (p.119-120). Investigación de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo; diseño descriptivo, no experimental y transversal; la

población muestra estuvo conformado por 50 trabajadores a los que se les aplicó el cuestionario. Conclusión: Con relación a la ejecución presupuestal las políticas utilizadas en el control interno son coherentes, observándose las normas y procedimientos en todas las actividades del proceso, influyendo favorablemente en el trabajo que se efectúa; sin embargo, se amerita un manual para su ejecución para mejorar los actuales procesos operativos y la mejor administración de los recursos.

Según **Trefogli (2013)**, en su tesis titulada “*Gestión estrategia y creación de valor en el sector público*” cuyo objetivo es el acercamiento al complejo proceso de la gestión pública, siendo el caso tratado parte de un proceso de reforma administrativa. De manera específica, el estudio busca:

1. Identificar los aspectos estratégicos principales que tuvo la gestión desplegada en la intervención en sus experiencias de implementación, realizadas durante los años 2009 y 2010, teniendo como referencia el marco teórico de la gestión estratégica para la creación de valor público planteado por Moore (1995).
2. Explicar la situación actual del proceso de creación de valor público de la intervención, según el marco teórico citado, y plantear algunas consideraciones para su continuidad.
3. Estimar la contribución potencial que tienen los Diagnósticos de Conocimientos con respecto a su relación con los subsistemas de

gestión de los recursos humanos y su alcance con respecto al tamaño del servicio civil peruano.

Conclusión: Se generó una solución técnica para el problema público de las capacidades de los trabajadores del sector público, y se logró organizar los recursos con que contaba SERVIR para implementarse en dos experiencias de aplicación, generando conocimiento útil para mejorar la metodología, finalmente, a través de un proceso de evaluación.

Según **Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012)**, en su publicación titulada *“El servicio civil peruano antecedente, marco normativo actual y desafíos para la reforma”* Determino que las personas constituyen el elemento más valioso en cualquier organización y en la administración pública ello no debe ser la excepción. El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Así, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, debiendo armonizar los derechos de este personal con los intereses de la sociedad.

La gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por la falta de una planificación y dirección coherente que permita contar con un servicio civil eficaz y orientado hacia el ciudadano. La complejidad de la gestión de los servidores públicos ha sido

producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, de la distorsión del sistema de remuneraciones, del abuso de contrataciones temporales, de la alta dispersión legislativa existente, de la ausencia de un ente rector por 16 años y de la ausencia de una política de Estado en esta materia. Por ello, se generó la necesidad de una nueva reforma integral del servicio civil que permita mejorar la administración de los servidores en el Estado.

La falta de organización en el Estado para contar con políticas de gestión de recursos humanos coherentes y sostenibles dio lugar a un sistema en el que confluyen diferentes regímenes laborales y contractuales de los servidores públicos (régimen laboral público administrativo, régimen laboral de la actividad privada, régimen especial CAS, regímenes especiales), con distintas reglas de juego, crecimiento inercial del número de servidores públicos y un sistema de compensaciones inequitativo a nivel interno y externo (al interior de una misma entidad pública y entre entidades públicas y niveles de gobierno)

2.1.3. Regionales / Locales

Según **Sandoval (1993)**, en su tesis "*Análisis, Diseño y Desarrollo de un Sistema de Planillas*" determina que la Empresa Tiendas Industriales Asociadas S.A., es una cadena de supermercados, cuenta con un centro de cómputo que apoya el trabajo diario de las

diferentes áreas de la empresa mediante un minicomputador WANG VS5 multiusuario. Se requería automatizar el área de personal para hacer más eficiente el manejo de los pagos de planillas al personal, ya que la elaboración manual consumía muchas horas-hombre de trabajo que podían ser utilizadas en otras áreas de la empresa, además se necesitaba información rápida y oportuna para la gerencia general más aún cuando el sindicato presenta el pliego de reclamos, que debía ser resuelto a la brevedad posible para que no surgieran problemas laborales. Para tal fin se requería diseñar un sistema de planillas rápido y eficiente; para mejorar la gestión de la sección de personal, de manera que se pudiera brindar la información necesaria, oportuna y adecuada a las necesidades gerenciales de la empresa y/u organismos gubernamentales. Para cumplir con el presente proyecto se siguieron las siguientes etapas: Análisis del sistema, Diseño del sistema, Desarrollo e implementación, Documentación, pruebas y puesta en marcha del sistema.

Según **La Contraloría General de la Republica (2015)**, en su publicación titulada *“Informe de diagnóstico de control interno al proceso de contratación pública sede Gobierno Regional Piura”*. Determino que su objetivo es el estado situacional y autodiagnóstico del proceso de contrataciones de la entidad, bajo el marco de la Ley de Contrataciones del Estado, su reglamento y

normas complementarias, que permita la identificación de fortalezas, riesgos, así como oportunidad de mejora.

Propuestas de control /Acción para mitigar el riesgo al proceso de contratación pública sede Gobierno Regional:

1. Elaborar una directiva, en la que se establezcan los lineamientos y disposiciones internas para la elaboración del cuadro de necesidades, así como el establecimiento de acuerdo a la programación en el plan Operativo Institucional – POI
2. Proponer Directivas que establezcan plazos para alcanzar la información del cuadro de necesidades y poder formular el presupuesto institucional dentro de los plazos establecidos.
3. Se propone una directiva o un documento interno (Memo Múltiple) en la cual se establezcan los plazos máximos para presentar los requerimientos, de acuerdo a la fecha estimada del proceso en el Plan Anual de Contrataciones.
4. Antes que se implemente un proceso de selección verificar si el presente requerimiento está incluido en el catálogo de convenio Marco (Especificaciones Técnicas para la contratación de bienes y términos de referencia para la contratación de servicios).
5. Se recurre a un listado de Proveedores que existe en un módulo del SIGA, pero este es para todo tipo de contratación, incluye contrataciones directas.
6. Se propone incluir un formato y monitoreo por correo o por teléfono las cotizaciones de bienes y servicios de los proveedores

verificándolos en la EPM (Estudio de posibilidades que ofrece el mercado), que no se encuentren sancionados, impedidos o inhabilitados para contratar con el estado.

7. Se coordina con el área usuaria a través de algún medio con la finalidad que tenga conocimiento del inicio de la ejecución contractual. Asimismo, se implementa un procedimiento interno a fin de hacer llegar la propuesta técnica y contrato al área usuaria, para su control en la ejecución contractual

8. Procedimientos para la notificación de actos Administrativos emitidos durante la fase de ejecución contractual de bienes, servicios y Obras en el GRP.

Se concluye que se deben aplicar herramientas de control interno en el proceso de contratación pública y elaborar el plan de trabajo para la ejecución de controles/acciones a implementar.

Según **Mendoza (2016)**, en su tesis titulada: *“Relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores de la subgerencia de salud y medio ambiente de la municipalidad distrital de Castilla, Piura 2015”* indicó que la satisfacción laboral es considerada como el “sentimiento positivo o de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones. En contraparte, se ha

demostrado que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años. Hoy en día la familia juega un rol determinante en la forma en que nosotros vamos a aprender a relacionarnos, desarrollarnos y estabilizarnos, en cualquier ámbito de nuestras vidas

Es por eso, que el objetivo general de esta investigación fue, conocer la relación entre Clima Social Familiar y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Sub-Gerencia de Salud y Medio Ambiente de la Municipalidad Distrital de Castilla Piura 2015.

2.2. Bases Teóricas

“El control interno en cualquier organización, es importante porque apoya la conducción de los objetivos de la organización, como en el control e información de la operaciones, puesto que permite el manejo adecuado de bienes, funciones e información de una empresa determinada, con el fin de generar una indicación confiable de su situación y sus operaciones en el mercado; ayuda a que los recursos disponibles, sean utilizados en forma eficiente, basado en criterios técnicos que permitan asegurar su integridad, custodia y registro oportuno, en los sistemas respectivos”.

En el Sector Público se busca identificar, reconocer y promover el aporte de los servidores civiles a los objetivos y metas institucionales, ya que los recursos Humanos es uno de los pilares que sustentan las funciones y cumplir con el Plan Operativo Institucional.

Koontz & O'Donnell (2011) en su libro “*Elementos de Administración Moderna*”, Considera la planeación como: “una función administrativa que consiste en seleccionar entre diversas alternativas los objetivos, las políticas, los procedimientos y los programas de una empresa”.

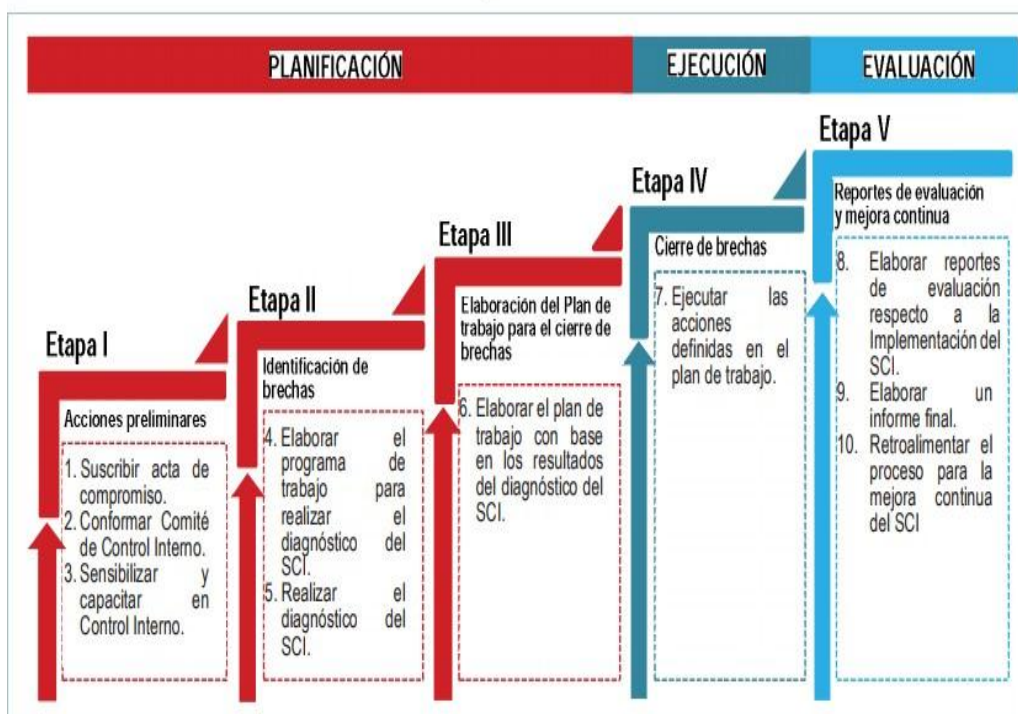
“La planeación es la más básica de todas las funciones administrativas siendo un enlace que se erige dónde nos encontramos y donde queremos ir, la cual implica una definición previa de objetivos (que hacer, cuando, como, quien, porque) y una descripción de las acciones que van a realizar, si bien es imposible conocer el futuro, no planear implicaría

dejar las diversas situaciones sometidas al azar, a la casualidad y esta lógicamente no es la mejor manera de manejar una empresa, permitiendo corregir las actividades de tal forma que alcancen los planes exitosamente con la toma de decisiones, determinando y analizando rápidamente las causas que pueden originar tal desviación para que no vuelvan a presentarse en el futuro reduciendo así los costos y ahorrando tiempo”.

Resolución de Contraloría N°004-2017-CG (2017) Aprueba La *“Guía para implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del estado”* determina que “orientar el desarrollo e implementación de las actividades para la aplicación del modelo de implementación del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado de los tres niveles de gobierno contribuyendo al logro de sus objetivos institucionales, a fin de fortalecer el Control Interno para el eficiente, transparente y adecuado ejercicio de la función pública en el uso de los recursos del Estado en beneficio de la ciudadanía”.

Las entidades inician o complementan su implementación del Sistema de Control Interno de acuerdo al siguiente modelo de implementación, observando en qué etapa y fase se encuentran en el ciclo continuo, dinámico y permanente en el tiempo:

Gráfico N° 1
Modelo de implementación del SCI



Fuente: Directiva N° 013-2016-CG/GPROD

Etapa I. Acciones Preliminares:

“En esta etapa se desarrollan actividades de formalización del compromiso institucional para la implementación del Sistema de Control Interno, realizando una acta de compromiso desde el nivel directivo hacia el mando medio y operativo de la entidad, de forma vertical y transversal; se designa formalmente mediante resolución el Comité de Control Interno mencionando que sesionaran periódicamente tomando conocimiento de los avances y adoptando los acuerdos necesarios para implementar el S.C.I. en la entidad; se elabora un plan de sensibilización y capacitación en Control Interno, que contiene la programación de charlas de sensibilización y otros mecanismos de difusión para todos los funcionarios y servidores públicos de la entidad, así como las

capacitaciones principalmente a los equipos de trabajo involucrados directamente con la implementación del S.C.I. y, progresivamente, a todos los funcionarios y servidores públicos de la entidad”.

Etapa II. Identificación de Brechas:

“En esta etapa se diagnostica el estado situacional actual del S.C.I., el Comité de Control Interno, a través del equipo de trabajo operativo, elabora el programa de trabajo definiendo el objetivo, alcance, actividades, cronograma de trabajo y responsable de cada actividad para la identificación de brechas (diagnóstico), estimando los recursos humanos, presupuestarios, materiales, tecnológicos, entre otros, que se requieran para tal efecto, después consignan los resultados obtenidos en el informe de diagnóstico al titular y Alta Dirección de la entidad, solicitando disponga la elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas identificadas”.

Etapa III. Elaboración del plan de trabajo para el cierre de brechas:

En esta etapa se formulan las acciones para cerrar las brechas identificadas como resultado del diagnóstico del S.C.I., se ejecuta acciones definitivas en el plan de trabajo para el cierre de brechas de acuerdo con el plazo establecido comprometiendo los recursos para su ejecución.

Etapa IV. Cierre de Brechas:

En esta etapa se ejecutan las acciones definitivas respecto al plan de trabajo elaborado en la fase de planificación así cerrar las brechas identificadas como resultado del diagnóstico del S.C.I. Esta actividad es clave para comprometer los recursos para la implementación y fortalecimiento del Sistema de Control Interno.

Etapa V. Reportes de evaluación y mejora continua:

Es el seguimiento que la propia entidad realiza a la ejecución de las fases de planificación y ejecución del modelo de implementación a su vez elabora reporte de evaluación respecto al S.C.I., elabora un informe final con el apoyo del Equipo de Trabajo Evaluador en concordancia del numeral 7.6 de la Directiva N° 013-2016-CG/GPROD, la retroalimentación permite alcanzar la mejora continua del SCI, lo que se traduce en la eficiencia, eficacia y transparencia de la gestión de la entidad en favor del cumplimiento de los objetivos institucionales.

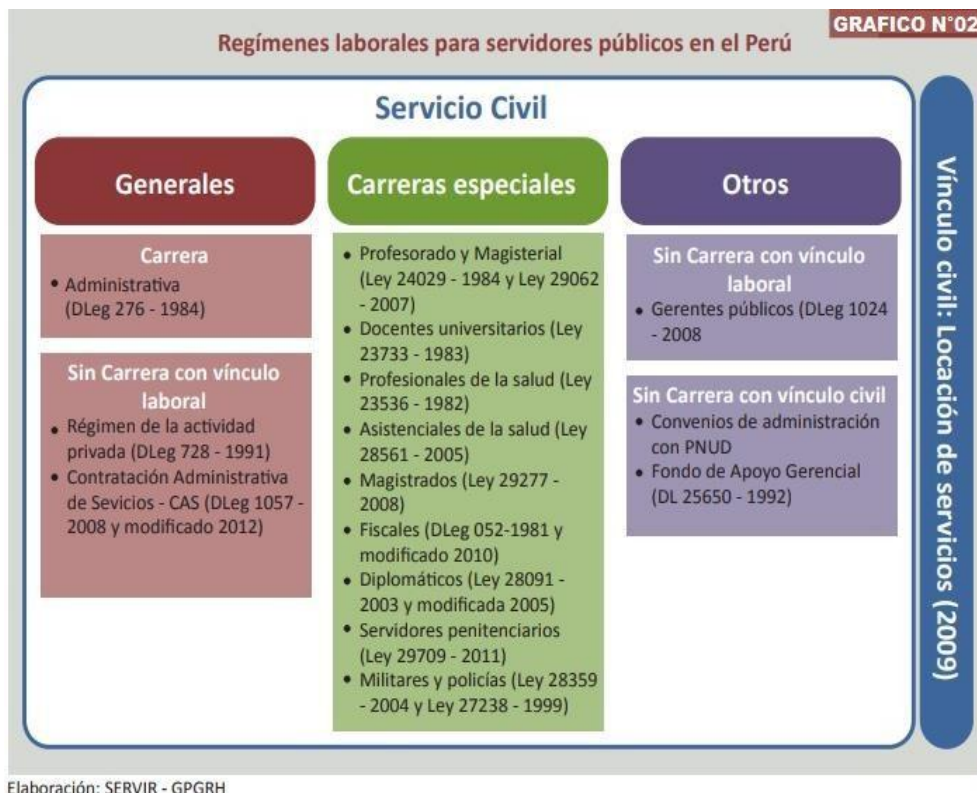
Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012) en su publicación titulada *“El Servicio Civil Peruano - Antecedentes, Marco Normativo Actual Y Desafíos Para La Reforma”* determino que un régimen laboral es el acervo de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública realizadas por los Servidores públicos, para lograr una administración pública profesional eficaz al servicio de la

ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano.

El servicio civil un componente primordial del Estado democrático de derecho, y está referido al conglomerado de políticas y técnicas de gestión de los recursos humanos que trabajan para el Estado y que deben ordenarse para que su utilización sea lo más eficiente posible y responda a las necesidades de las políticas públicas diseñadas, asimismo garantizar la profesionalidad y objetividad de los funcionarios públicos.

La gestión de los servidores públicos es compleja producto de la coexistencia de 15 regímenes laborales diferentes entre generales y específicos con diferentes reglas de juego y que cambian el sistema de derechos y deberes. Asimismo, este farrago normativo conduce a que algunos regímenes especiales no se encuentren bajo el ámbito de sistema administrativo de gestión de recursos humanos (D. Leg 1023); sino que se rigen por sus normas y bajo la competencia de sus propias autoridades.

(Ver Gráfico N°02)



La reforma integral del servicio civil - Ley N° 30057, entro en vigor el 5 de julio de 2013, siendo de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728 las disposiciones referidas a los Principios de la Ley; Organización del Servicio Civil; y Derechos Colectivos.

“Las normas de la Ley de Servicio Civil sobre capacitación y evaluación, así como sobre el régimen disciplinario y régimen sancionador de acuerdo al art. V de la Ley, se aplican con la vigencia de las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de la Ley, las cuales se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación de acuerdo al art. 11 de ley (Dichos artículos están referidos al acceso a la formación

profesional, aquella principalmente orientada a obtener el grado académico de maestría de acuerdo a necesidad de la entidad)”.

Cabe precisar que el régimen disciplinario ya se encuentra vigente y se desarrolla en el Reglamento General del DS. 040-2014-PCM: Título VI.

Con la vigencia de los reglamentos no se prohíbe la contratación de los locadores de Servicios podrán celebrarse precisando que deberán versar sobre relaciones no subordinadas para así evitar su desnaturalización del Decreto Supremo 040-2014-PCM: sexta disposición complementaria final.

2.2.1.Desarrollo de Caso

Organismo Nacional De Sanidad Pesquera – Sanipes

Creación, Naturaleza y Objetivo:

El Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) se crea como organismo técnico especializado con personería jurídica de derecho público interno, con autonomía técnica, funcional, económica, financiera y administrativa, adscrito al Ministerio de la Producción, encargada de normar, supervisar y fiscalizar la sanidad e inocuidad en toda la cadena productiva de los recursos y productos pesqueros y acuícolas, así como de los alimentos (piensos), aditivos y productos veterinarios destinados a la acuicultura; con la finalidad de proteger la salud pública.

Visión

Tener empresas produciendo y accediendo a mercados de manera sostenible, competitiva y con altos niveles de productividad.

Misión

Garantizar la sanidad e inocuidad en toda la cadena productiva de la actividad pesquera y acuícola, con el propósito de proteger la vida y la salud pública, interviniendo mediante la vigilancia, control, habilitación y certificación sanitaria eficaz y oportuna

Servicios Brindados:

- Otorgamos la habilitación sanitaria a las infraestructuras pesqueras y acuícolas que participan en cada fase de la cadena productiva: embarcaciones pesqueras, desembarcaderos, centros de cultivo, vehículos de transporte, plantas de procesamiento, entre otras.
- Brindamos los certificados oficiales sanitarios necesarios para la exportación e importación de productos hidrobiológicos previamente analizados, a través de VUCE (Ventanilla Única de Comercio Exterior) y para los envíos a la Unión Europea, a través de TRACE (Trade Control and Expert System)
- Emitimos el Registro Sanitario (RS) para los productos pesqueros y acuícolas finales que se comercializan en el mercado interno. El número del RS se encuentra impreso en las etiquetas o grabado en los envases de los productos.
- Realizamos análisis (ensayos oficiales) de muestras de productos hidrobiológicos en nuestros laboratorios a nivel nacional.
- Auditamos, autorizamos y registramos a organismos que actúan como Entidades de Apoyo para la realización de ensayos e inspecciones de las infraestructuras pesqueras y acuícolas.

Consejo Directivo

El Consejo Directivo es el órgano máximo del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), encargado de aprobar las políticas de su administración.

a) Funciones del Consejo Directivo:

- Dirigir y supervisar el cumplimiento de los fines institucionales de acuerdo a la política, los objetivos y las metas fijadas por el Ministerio de la Producción
- Aprobar los reglamentos, protocolos y directivas, y demás disposiciones, en el ámbito de su competencia.
- Aprobar la designación de los funcionarios de confianza sobre la base de la propuesta alcanzada por el Presidente Ejecutivo.
- Ejercer la función de última instancia administrativa en las materias que le correspondan de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones.
- Ejercer las demás funciones que establezca el Reglamento de Organización y Funciones del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES).
- Proponer al Ministerio de la Producción los dispositivos legales correspondientes.

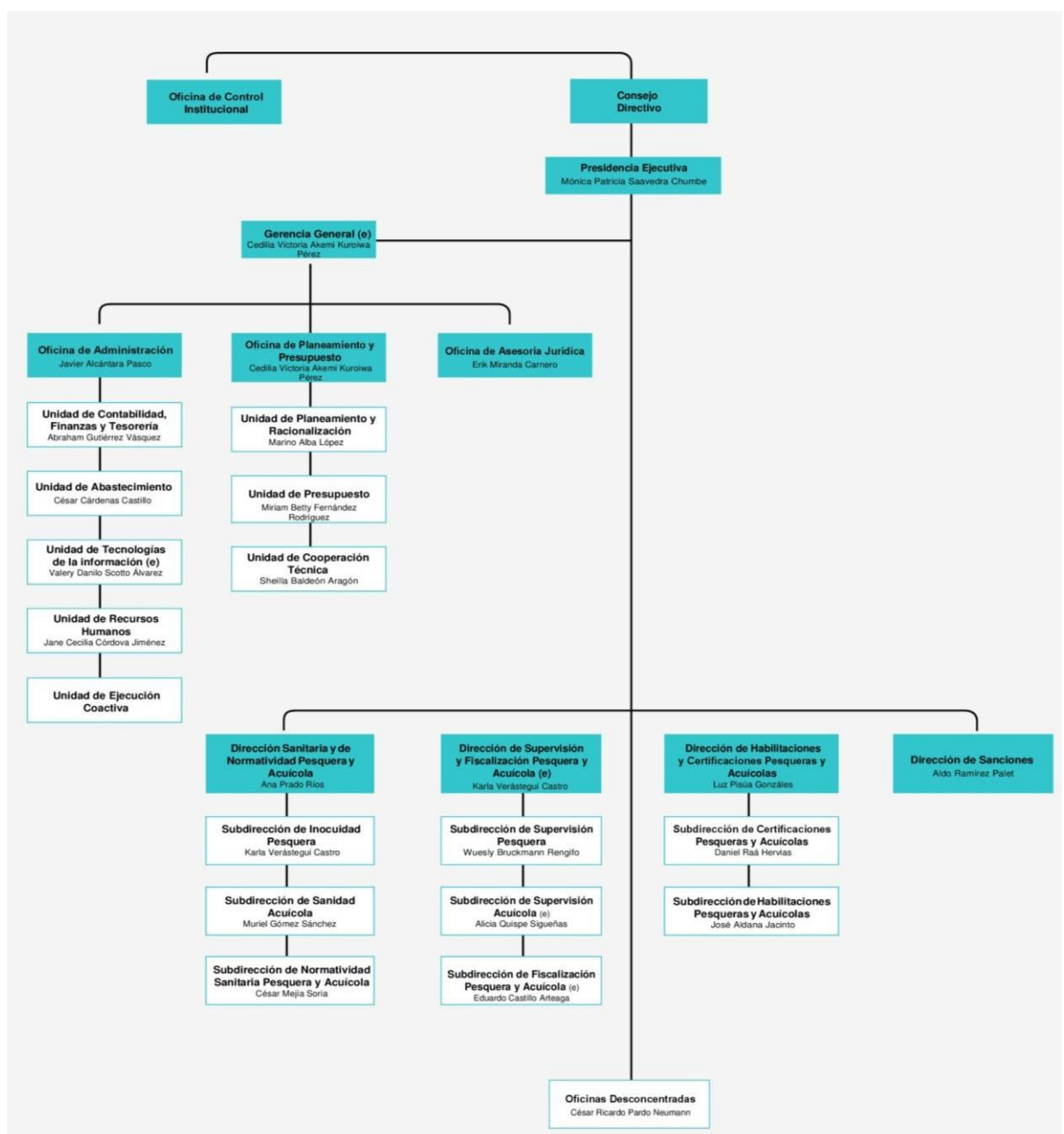
b) Miembros:

- Javier Fernando Atkins Lerggios - Representante del Despacho Viceministerial de Pesca y Acuicultura del Ministerio de la Producción
- Mónica Patricia Saavedra Chumbe - Representante del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera
- María Victoria Elmore Vega - Representante del Ministerio de Comercio Exterior y Turismo
- Percy Rudy Montes Rueda - Representante del Ministerio de Salud
- María Esther Palacios Burbano - Representante de la Autoridad Nacional del Agua
- Pascual Alejandro Martínez Alban - Representante de las Universidades Públicas y Privadas

Organigrama del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera:

El Reglamento de Organizaciones y Funciones se aprueba Mediante el Decreto Supremo N°009-2014-PRODUCE, de fecha 05.11.2014, y mediante el Decreto Supremo N°003-2017-PRODUCE, de fecha 08.03.2017 se modifica el artículo 22° y el organigrama.

Organigrama SANIPES



Funciones:

- a. Proponer la política sanitaria pesquera y acuícola al Ministerio de la Producción;
- b. Formular, actualizar y aprobar normas sanitarias, manuales, protocolos, directivas, lineamientos, guías, instructivos y procedimientos técnicos, en el ámbito de su competencia.
- c. Planificar, organizar, dirigir y ejecutar las actividades de fiscalización en el ámbito de la sanidad e inocuidad de las infraestructuras pesqueras y acuícolas, y las áreas de producción, incluida la extracción o recolección de los recursos hidrobiológicos independientemente de los fines a los que se destinen, así como de los productos y recursos hidrobiológicos, productos veterinarios y alimentos o piensos de uso en acuicultura;
- d. Autorizar o denegar el ingreso al territorio nacional de recursos y productos hidrobiológicos, productos veterinarios y alimentos o piensos de uso en acuicultura y de origen acuícola, así como el material biológico o patológico, previo análisis de riesgo en el ámbito de sanidad e inocuidad;
- e. Gestionar, dentro del ámbito de su competencia, el sistema de rastreabilidad del producto, los servicios, entre otros, en coordinación con las demás autoridades competentes;
- f. Gestionar la equivalencia internacional de la normativa sanitaria con las normas nacionales, para su reconocimiento por

parte de los países con los que se comercializan alimentos
pesqueros acuícolas y piensos;

- g. Celebrar convenios y contratos con entidades públicas nacionales o extranjeras;
- h. Controlar y realizar el muestreo de recursos hidrobiológicos para determinar la ausencia o presencia de Organismos Vivos Modificados (OVM), así como emitir documentos resolutivos, en el ámbito de su competencia;
- i. Emitir y revocar los títulos habilitantes en materia de sanidad e inocuidad en el ámbito pesquero y acuícola;
- j. Crear oficinas desconcentradas.
- k. Formular, orientar y coordinar la ejecución de los planes y desarrollar investigaciones científicas y tecnológicas;
- l. Coordinar y articular esfuerzos con las demás autoridades sanitarias del país.
- m. Coordinar con los gobiernos regionales y gobiernos locales acciones de capacitación, como una medida prevención sanitaria pesquera;
- n. Cumplir y hacer cumplir el marco normativo relacionado con su ámbito de competencia, ejerciendo la potestad fiscalizadora, sancionadora y de ejecución coactiva correspondiente. Para estos efectos podrá dictar las medidas cautelares y correctivas correspondientes.

- ñ. Velar y asegurar la sanidad e inocuidad de los recursos y productos hidrobiológicos, y de los productos veterinarios y alimentos o piensos de uso en acuicultura y de origen acuícola;
- o. Realizar actividades de capacitación y acompañamiento para el cumplimiento de las normas sanitarias en pesca y acuicultura;
- p. Dictar y dar por concluidas las medidas administrativas preventivas y medidas cautelares, ante riesgos para la salud pública con respecto a los recursos hidrobiológicos, con la fundamentación técnica correspondiente; y,
- q. Otras que se establezcan en los reglamentos y disposiciones complementarias a la presente Ley.

Régimen Económico:

Son constituyo recursos del SANIPES:

- a. Los Recursos directamente recaudados:
- b. Los montos que se le asignen conforme a la ley anual de presupuesto
- c. Las asignaciones, donaciones, los legados, las transferencias u otros aportes por cualquier titulo provenientes de personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras.
- d. Los montos por concepto de multas que, en el ejercicio de sus funciones, imponga el SANIPES, constituyen recursos directamente recaudados de dicho pliego; y
- e. Otros que obtengan por cualquier título.

Régimen Laboral:

El Personal de Organismo Nacional de Sanidad Pesquera está sujeto al régimen laboral de actividades privada, hasta su incorporación a una nueva normativa legal distinta.

El Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), mantiene a los colaboradores en Contratos Administrativos de Servicios (CAS) regido por la Ley 29849 en la cual se encuentra en la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y Otorga Derechos Laborales y Locadores de Servicio, a su vez la institución ya viene realizando las acciones correspondientes a la implementación del Transito al régimen del Servicio Civil, Ley 30067; de esta forma atraer capital humano capaz de hacer frente a los retos que enfrenta el Estado y contar con marco normativo con reglas claras y definidas introduciendo mecanismo de transparencias que permitan asegurar los principios de mérito e igualdad en la gestión de los recursos humanos del estado.

Instrumentos De Gestión:

El Organismo Nacional de Sanidad Pesquera cuenta un reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF), cuadro para asignación de personal (CAP- Un documento técnico – normativo de gestión institucional que contiene los cargos necesarios que la alta dirección y órganos de línea prevé como necesario para el

funcionamiento de la institución) y el presupuesto analítico de personal (PAP – Un documento en el cual se considera el presupuesto para los servidores específicos del personal permanente y del eventual en función de la disponibilidad presupuestal y cumplimiento de las metas) y la escala remunerativa debe ser aprobada por el Ministerio de Economía y Finanzas, conforme a la cuarta disposición transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo 304-2012.EF.

Control Interno:

El Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), en cumplimiento de la R.C N°004-2017-CG se encuentra en la fase de planificación – Etapa I, habiendo ya emitido el acta de compromiso individual, conformado el comité y realizando una Acta N°001-2018-CCI donde llegaron a los siguientes acuerdos:

- 1) Dar por instalado el nuevo comité de Control Interno de SANIPES, acorde a la Resolución de Dirección Ejecutiva N°057-2017-SANIPES-DE
- 2) Proponer a la Gerencia General la contratación de una consultoría para que brinde las charlas de sensibilización en Control Interno al personal de SANIPES
- 3) Teniendo en cuenta que el Plan de Trabajo contiene como una de las primeras acciones obligatorias la realización del

diagnostico del sistema de Control Interno; proponer a la Gerencia General la contratación de una consultoría para que realice el Diagnostico del SCI.

- 4) Reconformar el Equipo de Trabajo Operativo.
- 5) Encargar el Equipo de Trabajo Operativo la elaboración del Plan de Trabajo en el que se incorpore como primera acción la realización del Diagnostico del Sistema de Control Interno de SANIPES.

La institución se encuentra en un proceso de adecuación a la Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades, donde establece normas para regular la elaboración, aprobación, implantación, funcionamiento, perfeccionamiento y evaluación de control interno en las entidades del Estado, con propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de fines, objetivos y metas institucionales.

Contratación:

SANIPES es autorizado a realizar contratación de personal mediante concurso público, con cargo a su presupuesto, para lo cual queda exceptuado de las mediadas en materia de personal dispuesta por la ley 29951.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Control Interno

(Contraloría General de la Republica, 2006), determina que el control interno *“Es un proceso integral de gestión efectuado por el titular, funcionarios y servidores de una entidad, diseñado para enfrentar los riesgos en las operaciones de la gestión y dar seguridad razonable que se alcanzarán los objetivos de la misma, es decir, es la gestión misma orientada a minimizar riesgos”*.

El Control interno dentro de sus objetivos busca:

1. Promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la entidad, así como la calidad de los servicios públicos que presta.
2. Cuidar y resguardar los recursos y bienes del Estado contra cualquier forma de pérdida, deterioro, uso indebido y actos ilegales, así como contra todo hecho irregular o situación perjudicial que pudiera afectarlos.
3. Cumplir la normatividad aplicable a la entidad y sus operaciones.
4. Garantizar la confiabilidad y oportunidad de la información.
5. Fomentar e impulsar la práctica de valores institucionales.
6. Promover el cumplimiento por parte de los funcionarios o servidores públicos de rendir cuenta por los fondos y bienes públicos a su cargo y/o por una misión u objetivo encargado y aceptado.

(Departamento de Estudios e Investigaciones, 2016), determina que el control interno en el sector público cuenta con cuatro objetivos:

- **La gestión pública:** Busca promover la efectividad, eficiencia y economía de las operaciones y calidad en los servicios; relacionado con los controles internos que adopta la entidad pública para asegurar que se ejecuten las operaciones, de acuerdo a criterios de efectividad, eficiencia y economía. La efectividad tiene relación directa con el logro de los objetivos y metas programadas. La eficiencia se refiere a la relación existente entre los bienes o servicios producidos y los recursos utilizados para producirlos. La economía se refiere a los términos y condiciones bajo los cuales se adquieren recursos físicos, financieros y humanos, en cantidad y calidad apropiada y al menor costo posible. Estos controles comprenden los procesos de planeación, organización, dirección y control de las operaciones de la entidad, así como los sistemas de medición de rendimiento y monitoreo de las actividades ejecutadas. Este control interno en el sector público debe permitir promover mejoras en las actividades que desarrollan las entidades públicas y proporcionar mayor satisfacción en el público, menos defectos y desperdicios, mayor productividad y menores costos en los servicios”.

- **La lucha anticorrupción:** Busca proteger y conservar los recursos contra cualquier pérdida, dispendio, uso indebido, acto irregular o ilegal; relacionado con las medidas adoptadas por la entidad pública para prevenir o detectar operaciones no autorizadas, acceso no autorizado a recursos o apropiaciones indebidas, que podrían resultar en pérdidas significativas para la entidad, incluyendo los casos de dispendio, irregularidad o uso ilegal de recursos”.
- **La Legalidad:** “Busca cumplir las leyes, reglamentos y normas gubernamentales; relacionado con el hecho que la entidad pública, mediante el dictado de políticas y procedimientos específicos, asegura que el uso de los recursos públicos sea consistente con las disposiciones establecidas en las leyes y reglamentos y concordante con las normas relacionadas con la gestión gubernamental; así como con el cumplimiento de sus competencias y funciones”.
- **La rendición de cuentas y acceso a la información pública:** “Busca elaborar información válida y confiable, presentada con oportunidad; relacionado con las políticas, métodos y procedimientos dispuestos por la entidad pública para asegurar que su información elaborada sea válida y confiable y revelada razonablemente en los informes. Una información es válida y confiable porque se refiere a

operaciones o actividades que ocurrieron realmente y porque cumple con las condiciones necesarias para ser considerada como tal. Una información confiable es aquella que brinda confianza a quien la utiliza”

2.3.2. Gestión de Recursos Humanos

(La blanca, 2010), Determina que *la “Gestión de recursos humanos debe hacerse con un enfoque proactivo: las actuaciones planteadas desde recursos humanos deben anticipar los problemas y dificultades que se pueden producir en el futuro y ser acordes con las necesidades que se derivan de los planes estratégicos de la empresa”*.

Objetivos de la gestión de los recursos humanos:

- Establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales
- Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivaciones y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización
- Alcanzar la eficiencia y eficacia con los recursos humanos disponibles.

Reclutamiento

(Chiavenato, 2000), se escribe que *“El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización”* (p. 2)

Al reclutar a las personas más idóneas para ocupar la vacante requerida, la entidad será más eficiente y eficaz. Es una realidad en el siglo XXI que una entidad la hacen las personas, por lo que, si cuenta con las más aptas, entonces será una institución que dará un servicio óptimo a sus usuarios o administrado.

Determino que las frases del proceso de reclutamiento son:

- Personas que la organización requiere: Es el perfil que la organización necesita que presente el candidato, para poder cumplir con los requisitos que el puesto requiere.
- Lo que el mercado de recursos humanos puede ofrecerle: El departamento de reclutamiento y selección de personal, se encargará de buscar en el mercado de recursos humanos, los candidatos más idóneos que cumplan o se acerquen al perfil solicitado por la organización.
- Técnicas de reclutamiento por aplicar: El departamento de Recursos Humanos aplicará las técnicas que considere adecuadas, para lograr encontrar candidatos que cumplan con las expectativas de la organización.

Inducción

(werther & davis, 2000), menciona que *“La inducción o bienvenida, consiste en diseñar e implementar el proceso de integrar al personal de nuevo ingreso a la empresa”*, y también orientar significa determinar la posición y/o situación de alguien; con el propósito de lograr que el nuevo colaborador asimile de manera intensiva y rápida las virtudes, procedimientos, normas y estándares de comportamiento que la institución considere imprescindible y pertinente para el buen desempeño de sus actividades encomendadas y de ahí en adelante se comporte como miembro que viste la camiseta de la institución.

Capacitación de Personal

La capacitación de personal es realmente importante, permite mejorar los conocimientos, habilidades o conductas y actitudes de los colaboradores de la institución que debe ser un proceso continuo porque la realidad, la tecnología y los conocimientos no cesan de cambiar y de desarrollarse. Con una adecuada planificación la entidad puede capacitar permanente y así mejorar su rendimiento en sus funciones.

Gracias a una adecuada capacitación se obtiene los siguientes beneficios:

- Ayuda a resolver problemas concretos en el día a día.
- Mejora la estabilidad de la organización y su flexibilidad.

- Mejora la imagen de la institución.
- Mejora la relación entre jefes y subordinados.
- Forjar líderes y mejora las aptitudes comunicativas de las personas
- Proporciona una buena atmósfera para el aprendizaje.
- Hace viables las políticas de la organización, entre otros beneficios.
- Convierte a la empresa en un entorno de mejor calidad para trabajar.

Control de examen médico ocupacional

Todos los empleadores, sin excepción, se encuentran obligados a practicar exámenes médicos a sus trabajadores.

La finalidad de las evaluaciones médicas ocupacionales es determinar: la aptitud psicofísica de un postulante para el desempeño del puesto de trabajo ofrecido; las afecciones producidas por el trabajo o por los agentes de riesgo a los cuales un trabajador activo pueda encontrarse expuesto con motivo de sus tareas; y, comprobar el estado de salud del trabajador al momento de su desvinculación.

III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

Por ser una investigación de tipo descriptivo y estudio de caso, la presente investigación no formulará hipótesis, basándose en:

Galán (2009) en su publicación “*Las hipótesis en la investigación*” donde determinó que “No todas las investigaciones llevan hipótesis, según sea su tipo de estudio (investigaciones de tipo descriptivo) no las requieren. Todo proyecto de investigación requiere preguntas de investigación, y sólo aquellos que buscan evaluar relación entre variables o explicar causas requieren formular hipótesis”.

Martínez (2006) en su publicación “*El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica.*” donde precisó que el estudio de casos es inapropiado para el contraste de hipótesis y que éste ofrece sus mejores resultados en la generación de teorías.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la Investigación:

4.1.1. Tipo de investigación de la tesis

El tipo de investigación que se aplicó es cuantitativo, porque en la recolección de datos y la presentación de resultados se utilizaron procedimientos estadísticos e instrumentos de medición.

4.1.2. Nivel de la investigación de las tesis.

El nivel de estudio es descriptivo debido a que se limitará a describir a nivel bibliográfico documental, los aspectos más

relevantes de las variables de estudio sin entrar a los grados de análisis del problema.

4.1.3. Diseño de la investigación.

El diseño de investigación aplicado es no experimental, descriptivo, bibliográfico y documental, debido a que la información recolectada se encuentra como esta en las fuentes de información. La investigación a realizar buscara la información proveniente de propuestas, comentarios, análisis de temas relacionados al estudio, los cuales se analizarán al determinar los resultados.

4.2. Población y Muestra

4.2.1. Población

Constituido por el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera - SANIPES.

4.2.2. Muestra

Es una investigación de tipo bibliográfico, documental y de caso con una muestra de 5 colaboradores.

4.3. Definición y operacionalización de variables

Por ser una investigación de tipo bibliográfico, documental y de caso no aplica operacionalización de las variables.

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

4.4.1. Técnica

En opinión de Rodríguez (2008) citado por Ruiz (2011) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. En el acopio de datos de información es necesario observar, registrar de forma dialogada y/o esquemática, entrevistar, acceder a distintas fuentes de información, reconstruir contenidos de las lecturas, retratar la realidad.

La investigación hará uso de la técnica de la encuesta.

4.4.2. Instrumento

El instrumento utilizado en la investigación fue el cuestionario pre estructurado con 23 preguntas relacionadas a la investigación.

4.5. Plan de análisis

Para conseguir el objetivo específico 1 se hizo la revisión bibliográfica de la literatura pertinente (antecedentes); para conseguir el objetivo específico 2 se utilizó un cuestionario, el mismo que se aplicara al área administrativa de la empresa del caso, Finalmente para conseguir el objetivo específico 3; se hizo un análisis comparativo de los resultados del objetivo específico 1 y objetivo es específico 2.

4.6. Matriz de consistencia

Enunciado	Objetivos		Variable en Estudio	Metodología
	General	Específico		
¿Cuáles son las principales características de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú CASO: Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (Sanipes) - Paita, 2018?	Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú y del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) – Paita, 2018.	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú. • Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera, SANIPES – Paita, 2018. • Realizar un análisis comparativo de los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú y del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) – Paita, 2018. 	Control interno y su incidencia en la gestión administrativa	<p>Enfoque cuantitativo. Descriptivo Bibliográfico Documental y de caso.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.</p>

4.7. Principios de la ética de la investigación

La ética de la investigación se fundamenta en errores del pasado, en la intención de resolver problemas nuevos, etc. En esta sección se abordan iniciativas normativas, pautas, códigos o reglamentos sobre ética de la investigación con humanos.

El código de Nuremberg Surgió del Tribunal Militar Internacional en los procesos de Nuremberg al término de la Segunda Guerra Mundial, cuando se abordaron las prácticas nazis con prisioneros de los campos de concentración. El código consta de 10 puntos que abordan la existencia del consentimiento informado voluntario, el daño mínimo, mayor beneficio que riesgo y la capacidad del participante para retirarse en cualquier momento, entre otros aspectos.

Los principios fundamentales y universales de la ética de la investigación con seres humanos son: respeto por las personas, beneficencia y justicia. Los investigadores, las instituciones y de hecho, la sociedad están obligados a garantizar que estos principios se cumplan cada vez que se realiza una investigación con seres humanos.

Respeto por las personas

Se basa en reconocer la capacidad de las personas para tomar sus propias decisiones, es decir, su autonomía. A partir de su autonomía protegen su dignidad y su libertad.

El respeto por las personas que participan en la investigación (mejor “participantes” que “sujetos”, puesto esta segunda denominación supone un desequilibrio) se expresa a través del proceso de consentimiento informado, que se detalla más adelante.

Es importante tener una atención especial a los grupos vulnerables, como pobres, niños, marginados, prisioneros. Estos grupos pueden tomar decisiones empujados por su situación precaria o sus dificultades para salvaguardar su propia dignidad o libertad.

Beneficencia

La principal responsabilidad del investigador es la protección del participante. Esta protección es más importante que la búsqueda de nuevo conocimiento o que el interés personal, profesional o científico de la investigación. Implica no hacer daño o reducir los riesgos al mínimo, por lo que también se le conoce como principio de no mal eficiencia.

Justicia

El principio de justicia prohíbe exponer a riesgos a un grupo para beneficiar a otro, pues hay que distribuir de forma equitativa riesgos y beneficios. Así, por ejemplo, cuando la investigación se sufraga con fondos públicos, los beneficios de conocimiento o tecnológicos que se deriven deben estar a disposición de toda la población y no solo de los grupos privilegiados que puedan permitirse costear el acceso a esos beneficios. (FHI: Family Health International, s.f.).

V. RESULTADOS

5.1. Resultados

5.1.1. Respecto al Objetivo Especifico 1

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú.

AUTOR	RESULTADO
Campos (2012)	<p><i>“Los procesos de control interno en el departamento de ejecución presupuestal de una institución del estado”</i></p> <p>Determina que las políticas utilizadas en el control interno son coherentes, observándose las normas y procedimientos en todas las actividades del proceso, influyendo favorablemente en el trabajo que se efectúa; sin embargo, se amerita un manual para su ejecución para mejorar los actuales procesos operativos y la mejor administración de los recursos.</p>
Sandoval (1993)	<p><i>"Análisis, Diseño y Desarrollo de un Sistema de Planillas"</i> concluye que se requería automatizar el área de personal para hacer más eficiente el manejo de los pagos de planillas al personal, ya que la elaboración manual consumía muchas horas-hombre de trabajo que podían ser utilizadas en otras áreas de la empresa,</p>

	<p>además se necesitaba información rápida y oportuna para la gerencia general más aún cuando el sindicato presenta el pliego de reclamos, que debía ser resuelto a la brevedad posible para que no surgieran problemas laborales. Para tal fin se requería diseñar un sistema de planillas rápido y eficiente; para mejorar la gestión de la sección de personal, de manera que se pudiera brindar la información necesaria, oportuna y adecuada a las necesidades gerenciales de la empresa y/u organismos gubernamentales.</p>
<p>Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012)</p>	<p><i>“El servicio civil peruano antecedente, marco normativo actual y desafíos para la reforma”</i> menciona que la gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por la falta de una planificación y dirección coherente que permita contar con un servicio civil eficaz y orientado hacia el ciudadano. La complejidad de la gestión de los servidores públicos ha sido producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, de la distorsión del sistema de remuneraciones, del abuso de contrataciones temporales, de la alta dispersión legislativa existente, de la ausencia de un ente rector por 16 años y de la ausencia de una política de Estado en esta materia. Por ello, se generó la necesidad de una</p>

	nueva reforma integral del servicio civil que permita mejorar la administración de los servidores en el Estado.
Trefogli (2013)	<i>“Gestión estrategia y creación de valor en el sector público”</i> concluyo que se generó una solución técnica para el problema público de las capacidades de los trabajadores del sector público, y se logró organizar los recursos con que contaba SERVIR para implementarse en dos experiencias de aplicación, generando conocimiento útil para mejorar la metodología, finalmente, a través de un proceso de evaluación.
La Contraloría General de la Republica (2015)	<i>“Informe de diagnóstico de control interno al proceso de contratación pública sede Gobierno Regional Piura”</i> concluye que se deben aplicar herramientas de control interno en el proceso de contratación pública y elaborar el plan de trabajo para la ejecución de controles/acciones a implementar.
Marquina (2013)	<i>“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima, 2011”</i> Determina que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional no debería ser catalogada como una tarea anual, rutinaria y sistemática y que los colaboradores satisfechos con su actividad laboral rendían considerablemente y producían más de lo requerido al sentirse comprometidos con los objetivos y estándares

	institucionales con ello fortaleciendo las políticas.
Mendoza (2016)	<p><i>“Relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores de la sub-gerencia de salud y medio ambiente de la municipalidad distrital de Castilla, Piura 2015”</i> indicó que la satisfacción laboral es considerada como el sentimiento positivo o de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a los antecedentes nacionales, regionales y locales

5.1.2. Respecto al Objetivo Especifico 2

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) – Paita, 2018.

N°	PREGUNTA	RESULTADOS					
		si	%	no	%	total	%
1	¿Existe Organigrama en la Entidad?	5	100%	0	0%	5	100%
2	¿La entidad realiza periódicamente un cuadro de requerimiento de personal?	5	100%	0	0%	5	100%
3	¿La entidad cuenta con un perfil y/o requisitos mínimos para la contratación de personal?	2	40%	3	60%	5	100%
4	¿La entidad cuenta con Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)?	0	0%	5	100%	5	100%
5	¿La entidad cuenta con Reglamento de Organización y Funciones (ROF)?	5	100%	0	100%	5	100%
6	¿Usted cree que las políticas internas de la organización y funciones son realmente ejecutadas por el personal y cumplen con la norma ya establecida?	3	60%	2	40%	5	100%
7	La contratación, reclutamiento y selección del personal se por:						
	a) Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276.	0	0%	0	0%	0	0%

	b) Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 728	0	0%	0	0%	0	0%
	c) Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057	5	100%	0	0%	5	100%
	d) El nuevo régimen laboral público de la Ley N° 30057	0	0%	0	0%	0	0%
	e) Locación de servicio y/o modalidad	0	0%	0	0%	0	0%
8	¿Las contrataciones y/o reclutamiento es de acceso público?	5	100%	0	0%	5	100%
9	¿Todos los colaboradores pasan por un periodo de inducción?	4	80%	1	20%	5	100%
10	¿Existen programas de entrenamiento y capacitación a los colaboradores para mejorar el desempeño?	3	60%	2	40%	5	100%
11	¿Existen ascensos de acuerdo con las capacitaciones y entrenamiento a los colaboradores?	0	0%	5	100%	5	100%
12	¿Los colaboradores cuentan con todos los beneficios acorde a su tipo de contratación?	5	100%	0	0%	5	100%
13	¿Se logra respetar el nivel jerárquico del personal asignado en cada área de la entidad?	4	80%	1	20%	5	100%
14	¿Cree que en la institución fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?	3	60%	2	40%	5	100%
15	¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes?	3	60%	2	40%	5	100%

16	¿La institución realiza exámenes médicos ocupacionales?	5	100%	0	0%	5	100%
17	¿Se hace entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) a los colaboradores?	5	100%	0	0%	5	100%
18	¿Considera que en la entidad se realizan despidos frecuentes?	0	0%	5	100%	5	100%
19	¿La institución cuenta con un Sistema de Control Interno (SCI) en el área de recursos Humanos?	0	0%	5	100%	5	100%
20	¿Usted considera que debe existir procedimientos con el fin de obtener mayor eficiencia y eficacia en el área de recursos humanos?	3	60%	2	40%	5	100%
21	¿Considera que el control interno estimula las buenas prácticas en el entorno laboral?	3	60%	2	40%	5	100%
22	¿Considera que la aplicación de las normas de Control interno promueve la seguridad, la calidad y la mejora continua en la organización?	3	60%	2	40%	5	100%
23	¿Considera que la aplicación de las normas de Control interno vela por procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional?	3	60%	2	40%	5	100%

Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta.

5.1.3. Respecto al Objetivo Especifico 3

Realizar un análisis comparativo de los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos en Perú y del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) –Paita, 2018.

ELEMENTO DE VINCULACION	RESULTADO OBJETIVO N°01	RESULTADO OBJETIVO N°02	RESULTADO
NORMAS Y PROCEDIMIENTOS	<p>Campos (2012) determina que las políticas utilizadas en el control interno son coherentes, observándose las normas y procedimientos en todas las actividades del proceso, influyendo favorablemente en el trabajo que se efectúa; sin embargo, se amerita un manual para su ejecución para mejorar los actuales procesos operativos y la mejor administración de los recursos.</p> <p>Sandoval (1993) concluye que se requería</p>	<p>El 60% de encuestados cree que las políticas internas de la organización y funciones son realmente ejecutadas por el personal y cumplen con la norma ya establecida y el 40% difiere, así mismo, El 60% considera que debe existir procedimientos con el fin de obtener mayor eficiencia y eficacia en el área de recursos humanos.</p> <p>SANIPES cuenta con un Reglamento de Organización y funciones (ROF) donde determinan las funciones generales y estructura orgánica de las</p>	<p>NO COINCIDE</p>

	<p>automatizar el área de personal diseñando un sistema de planillas rápido y eficiente; para mejorar la gestión de la selección de personal, de manera que se pudiera brindar la información necesaria, oportuna y adecuada a las necesidades gerenciales de la empresa y/u organismos gubernamentales.</p>	<p>oficinas, pero hasta la fecha no se ha implementado el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) que es de vital importancia para estandarizar los perfiles, tareas y puesto de la entidad reforzando las políticas internas de la oficina de recursos humanos. Debe existir un procedimiento automatizado y estandarizado en el área de recursos humanos para obtener mayor eficiencia y eficacia con la información oportuna</p>	
<p>RECURSOS HUMANOS - CONTRATACION</p>	<p>Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012) menciona que la gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por la falta de una planificación y dirección coherente que permita contar con un servicio civil eficaz y</p>	<p>El Área de Recursos Humanos realiza periódicamente un cuadro de requerimiento de personal y el 69% menciona que el área de recursos humanos no cuenta con un perfil/o requisitos mínimos para la contratación de personas, el 100%</p>	<p>COINCIDE</p>

	<p>orientado hacia el ciudadano. La complejidad de la gestión de los servidores públicos ha sido producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, de la distorsión del sistema de remuneraciones, del abuso de contrataciones temporales, de la alta dispersión legislativa existente, de la ausencia de un ente rector por 16 años y de la ausencia de una política de Estado en esta materia.</p> <p>Trefogli (2013) concluyo que la Gestión estrategia y creación de valor en el sector público se debe generar una solución técnica para el problema público de las capacidades de</p>	<p>de colaboradores se encuentran el régimen laboral público del Decreto Legislativo N°1057 (CAS) de acceso público contando con todos lo beneficios y el 80% respecta el nivel jerárquico del personal asignado, asimismo, el 60% menciona que existe un programa de entrenamiento y capacitación.</p> <p>A la vez vienen realizando las acciones correspondientes a la implementación del tránsito al régimen del Servicio Civil, lo que involucra el diseño de nuevos documentos de gestión, entre ellos, el cuadro de puestos, el Manual de Perfil de Puestos (MPP) el cual se elabora de acuerdo con el lineamiento para el tránsito de una entidad pública al régimen del Servicio Civil, Ley 30057.</p>	
--	--	--	--

	<p>los trabajadores del sector público, y se logró organizar los recursos con que contaba SERVIR para implementarse en dos experiencias de aplicación, generando conocimiento útil para mejorar la metodología, finalmente, a través de un proceso de evaluación.</p>		
<p>CONTROL INTERNO</p>	<p>La Contraloría General de la Republica (2015) concluye que se deben aplicar herramientas de control interno en el proceso de contratación pública y elaborar el plan de trabajo para la ejecución de controles/acciones a implementar.</p>	<p>El SANIPES no cuenta con un Sistema de Control Interno (SCI) en el área de recursos humanos y el 60% considera que el control interno estimula las buenas prácticas en el entorno laboral, la aplicación de las normas de control interno en el SANIPES promovería la seguridad, la calidad y la mejora continua en la organización velando a la vez que los procesos de planeación y mecanismos adecuados</p>	<p>NO COINCIDE</p>

		para el diseño y desarrollo organizacional se apliquen con eficiencia y eficacia en función a las metas trazadas por el organismo.	
SATISFACION LABORAL	<p>Marquina (2013) “Determina que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional no debería ser catalogada como una tarea anual, rutinaria y sistemática y que los colaboradores satisfechos con su actividad laboral rendían considerablemente y producían más de lo requerido al sentirse comprometidos con los objetivos y estándares institucionales con ello fortaleciendo las políticas”</p> <p>Mendoza (2016) indicó que la satisfacción laboral es considerada como el sentimiento</p>	<p>Según la encuesta aplicada al Área de Recursos Humanos - SANIPES el 60% de los encuestados afirman que la entidad no fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores lo cual influye al 100% positivamente en el rendimiento y clima laboral, no realizan despidos frecuentes hacen entrega de los elementos de protección personal salvaguardando su integridad y reforzando su compromiso con el área.</p>	NO COINCIDE

	positivo o de agrado que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones.		
--	---	--	--

Fuente: Elaboración propia en base a la comparación de los OE1 y OE2.

5.2. Análisis de Resultados

5.2.1. Respecto al Objetivo específico 1

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos de las entidades de derecho público interno del Perú.

Según las fuentes bibliográficas citadas en los antecedentes nacionales y regionales, de la investigación determino:

- a) Para Marquina (2013) y Mendoza (2016) determinan que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional no debería ser catalogada como una tarea anual, rutinaria y sistemática y que los colaboradores satisfechos con su actividad laboral rendían considerablemente y producían más de lo requerido al sentirse comprometidos con los objetivos y estándares institucionales con ello fortaleciendo las políticas a la vez perciben una serie de compensaciones ya que se encuentran en un ambiente a gusto.

- b) Para Campos (2012) las políticas utilizadas en el control interno son coherentes, observándose las normas y procedimientos en todas las actividades del proceso, lo cual influye favorablemente en el trabajo que se efectúa; sin embargo, se amerita un manual para su ejecución para mejorar los actuales procesos operativos y la mejor administración de los recursos.

c) Para Trefogli (2013) la gestión estrategia y creación de valor en el sector público es una solución técnica para el problema público de las capacidades de los trabajadores del sector público, así mejorar la metodología a través de un proceso de evaluación.

d) Para la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012) la gestión de los servidores públicos en el Perú se ha caracterizado por la falta de una planificación y dirección coherente que permita contar con un servicio civil eficaz y orientado hacia el ciudadano. La complejidad de la gestión de los servidores públicos ha sido producto de la coexistencia de distintos regímenes laborales con diferentes reglas de juego, de la distorsión del sistema de remuneraciones, del abuso de contrataciones temporales, de la alta dispersión legislativa existente, de la ausencia de un ente rector por 16 años y de la ausencia de una política de Estado en esta materia. Por ello, se generó la necesidad de una nueva reforma integral del servicio civil que permita mejorar la administración de los servidores en el Estado.

Así mejorar las condiciones poniendo fin al desorden que muchas veces existe (orden en las remuneraciones, meritocracia y mismos deberes y derechos)

e) Para Sandoval (1993) se necesita automatizar el área de personal para hacer más eficiente el manejo de los pagos y con ello tener información tiempo real para que la gerencia de la empresa y/u organismos gubernamentales sea eficiente y eficaz más aun cuando el sindicato presenta el pliego de reclamos.

f) Para La Contraloría General de la Republica (2015) en el informe de diagnóstico control interno al proceso de contratación pública sede Gobierno Regional Piura determina que se debe aplicar herramientas de control interno en el proceso de contratación pública bajo el marco de la Ley de Contrataciones del Estado, su reglamento y normas complementarias y elaborar el plan de trabajo para la ejecución de controles/acciones a implementar así identificar las fortalezas, riesgos, así como oportunidad de mejora.

5.2.2. Respecto al Objetivo específico 2

Determinar y describir los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) – Paíta, 2018.

a) La investigación determina que el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) cuenta con Organigrama según el Decreto Supremo N°003-2017-PRODUCE, de fecha 08.03.2017 se modifica el artículo 22° y el organigrama.

b) Respecto a los manuales, reglamentos y/o procedimiento la investigación determina que el 100% conoce que la institución cuenta con un Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) donde determinan las funciones generales y estructura orgánica de las oficinas y el 100% menciona que la entidad no cuenta con el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) el cual es vital importancia implementarlo para estandarizar los perfiles, tareas y puesto de la entidad reforzando las políticas internas de la oficina de recursos humanos.

Cabe precisar que el 60% de encuestados cree que las políticas internas de la organización y funciones son realmente ejecutadas por el personal y cumplen con la norma ya establecida y el 40% difiere, así mismo, el mismo porcentaje considera que debe existir procedimientos con el

fin de obtener mayor eficiencia y eficacia en el área de recursos humanos paralelamente deben difundir y aplicar a cabalidad las políticas internas en el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES).

- c) Respecto a las contrataciones la entidad realiza periódicamente un cuadro de requerimiento de personal y que las contrataciones y/o reclutamiento es de acceso público, el 60% de colaboradores del área de recursos humanos menciona que la entidad no cuenta con un perfil y/o requisitos mínimos para la contratación del personal y el 40 % menciona si conocer lo cual se debe definir en su totalidad para que las contrataciones se realicen con objetividad.

La institución cuenta con el 100% de los colaboradores en el Régimen Laboral público del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) los cuales pasan por un periodo de inducción como lo detalla el 80%, así mismo, el 60% de menciona que existe programas de entrenamiento y capacitación a los colaboradores para mejorar el desempeño lo cual debe ser reflejado el ascenso acorde a las capacitaciones y entrenamiento en el área de recursos humanos

El 80% respeta el nivel jerárquico del personal asignado en cada área de la entidad y el 20 % difiere y el 100% de los

colaboradores cuentan con todos los beneficios acorde al tipo de su contratación

d) Respecto al ambiente laboral la investigación determina que el 60% cree que la institución fomenta el compañerismo y unión entre los colaboradores y a la vez que reciben un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes y el 40% difiere; el 100% menciona que el SANIPES realiza exámenes médicos ocupacionales y hace entrega de los elementos de Protección Personal (EPP) a los colaboradores. La entidad no realiza despidos frecuentes lo cual contribuye a un adecuado ambiente laboral.

e) Respecto al Sistema de Control Interno en el área de recursos humanos la investigación determinó que el Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) no cuenta con dicho sistema y el 60% considera que el control interno estimula las buenas practicas en el entorno laboral y la aplicación de las normas de control interno promueve seguridad, la calidad y la mejora continua en la organización velando por el proceso de planificación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional.

5.2.3. Respecto al Objetivo específico 3

Realizar un análisis comparativo de los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos en Perú y del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) –Paita, 2018.

a) Campos (2012) y Sandoval (1993) preciso que las políticas utilizadas en el control interno son coherentes, observándose las normas y procedimientos en todas las actividades del proceso, lo cual influye favorablemente en el trabajo que se efectúa; sin embargo, se amerita un manual para su ejecución para mejorar los actuales procesos operativos y la mejor administración de los recursos. no coincide con el área de recursos humanos ya que cuenta con un Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) y no cuenta con el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) el cual es vital importancia implementarlo para estandarizar los perfiles, tareas y puesto de la entidad reforzando las políticas internas; teniendo disconformidad en las políticas internas.

b) La Autoridad Nacional de Servicio Civil (2012) y Trefogli (2013) determina que la falta de planificación y dirección coherente genera desorden y no permite contar con un servicio civil eficaz y orientado hacia el ciudadano ya que se encuentra en implementación en las instituciones del estado

acorde a la gestión estratégica y soluciones técnicas coincide con la investigación ya que se viene realizando acciones para implantar el régimen del Servicio Civil agregando nuevos documentos de gestión.

c) La contraloría General de la Republica (2015) determina que se debe aplicar herramientas de control interno no coincide ya que el área de recursos humanos no cuenta con Sistema de Control Interno.

d) Marquina (2013) y Mendoza (2016) determinan que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional no debe ser catalogado como una tarea anual, rutinaria o sistemática y que los colaboradores al estar en un ambiente laboral afable permitirán sentirse comprometido con los objetivos y estándares institucionales no coincide ya que se encuentra una disconformidad en el compañerismo y la unión entre los colaboradores del área de recursos humanos.

VI. CONCLUSIONES

6.7. Conclusiones

6.7.1. Respecto al Objetivo 1

Según los antecedentes suscritos en la presente investigación se concluye que:

- a) Campos (2012) y Salvador (1993) que las normas y procedimientos en todas las actividades influyen favorablemente y que se debe contar con un manual para mejorar los actuales procesos operativos y de recursos a la vez se debe sistematizar para brindar información oportuna y adecuada acorde de la necesidad de la gerencia y/u organismo gubernamental.

- b) La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012) y Trefogli (2013) que la falta de planificación y dirección coherente genera desorden en las remuneraciones, meritocracia, deberes, derechos y no permite contar con un servicio civil eficaz y orientado hacia el ciudadano llevando de la mano la gestión estratégica y soluciones técnicas.

- c) La Contraloría General de la República (2015) concluye que se debe aplicar herramientas de control interno en el proceso de contratación pública y elaborar un plan de trabajo para la ejecución de controles/acciones a implementar.

d) Marquina (2013) y Mendoza (2016) la satisfacción laboral y el compromiso organizacional es considerado vital para la institución y es un sentimiento positivo que experimenta un colaborador al realizar un trabajo rendiendo considerablemente y produciendo más de lo requerido por sentirse comprometido con los objetivos y estándares del área.

6.7.2. Respecto al Objetivo 2

Según la investigación suscrita en el objetivo 2 se concluye que:

- a) El organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) cuenta con organigrama según DS. N°003-2017-PRODUCE y un Reglamento de Organizaciones y Funciones (ROF) donde determinan las funciones generales y estructura orgánica de las oficinas y no tiene el Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) el cual es vital importancia implementarlo para estandarizar los perfiles, tareas y puesto de la entidad reforzando las políticas internas de la oficina de recursos humanos.
- b) La entidad realiza periódicamente un cuadro de requerimiento de personal lo cual ayuda a la planificación por el área de recursos humanos y a la vez responde ágilmente a la demanda de personal.
- c) No hay uniformidad en los perfiles y/o requisitos mínimos para la contratación de personal, así como en las políticas internas y funciones ejecutadas que cumplan con la normativa.

- d) Los colaboradores del área de recursos humanos se encuentran en el D.L. N°1057 (Contrato Administrativo de Servicio) y cuentan con todos los beneficios.
- e) Cuenta con un programa de entrenamiento y capacitación el cual requiere mejorar y difundir a toda el área de recursos humanos para contar con un idóneo desempeño y se pueda ascender según evaluación respetando los niveles jerárquicos.
- f) Se tiene una disconformidad en el compañerismo y la unión entre colaboradores y también en un justo reconocimiento de su labor por parte de sus compañeros y jefes en el área de recursos humanos generando que el trabajo en equipo sea poco efectivo, disminuyendo en la eficiencia y eficacia del trabajo lo que conduce a una baja productividad.
- g) La institución realiza examen médicos ocupacionales y entrega los elementos de protección (EPP) a la totalidad de sus colaboradores.
- h) El Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES) no cuenta con un Sistema de Control Interno (SCI) en el área de recursos Humanos.

6.7.3. Respecto al Objetivo 3

Según el análisis comparativo de los mecanismos de control interno en el área de recursos humanos en Perú y del Organismo Nacional De Sanidad Pesquera (SANIPES) se concluye que:

- a) Campos (2012) y Sandoval (1993) con el área de recursos humanos de SANIPES hay disimilitud con el área de recursos humanos lo cual se concluye que se deben aplicar normas y procedimientos coherentes para mejorar los actuales procesos operativos y a la vez se debe sistematizar para contar con información oportuna y adecuada acorde de la necesidad del área
- b) La Autoridad Nacional de Servicio Civil (2012) y Trefogli (2013) con el área de recursos humanos de SANIPES hay coincidencia puesto que se viene realizando acciones correspondientes a la implementación del régimen del Servicio Civil – Ley 30057 y poder ser eficientes y eficaces.
- c) La contraloría General de la Republica (2015) y el área de recursos humanos de SANIPES concluyen que hay una disimilitud ya que la contraloría determina que las instituciones públicas deben contar con Sistema de Control Interno el cual el área no cuenta con dicho sistema.

d) Marquina (2013) y Mendoza (2016) con el área de recursos humanos de SANIPES disimilitud ya que se concluyó que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional es considerado vital para la institución y es un sentimiento positivo que experimenta un colaborador, para que estos se sientan motivados a la hora de cumplir con sus tareas aumentando su rendimiento considerablemente y en el área de recursos humanos hay una disconformidad en el compañerismo y unión el cual afecta a sus tareas diarias.

VII. ASPECTOS COMPLEMENTARIOS

7.1. Recomendaciones:

- 1) El área de Recursos Humanos y órganos de línea del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera (SANIPES), deben culminar con implementación del régimen del Servicio Civil, Ley N° 30067 para la eliminación del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 (Contrato Administrativo de Servicio) para mejorar las condiciones de los colaboradores y puedan acceder a una verdadera carrera pública lo cual contribuirá a construir un estado más eficiente y eficaz para servir a los ciudadanos.

- 2) Mejorar y difundir el programa de entrenamiento y capacitación acorde a la necesidad de la institución siendo el mismo flexible a medida de su crecimiento del personal del área de recursos humanos, así mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades, motivaciones y satisfacción suficiente para cumplir con los objetivos de la organización.

- 3) Uniformizar los perfiles y/o requisitos mínimos para la contratación de personal, así como en las políticas internas y funciones acorde a la normativa a fin de obtener personal capacitado y eficaz para alcanzar la meta de la institución.

- 4) Culminar con la implementación del Sistema de Control Interno encontrándose en la etapa de planificación – Etapa I, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 6° de la Ley 28716, Ley de Control Interno de

las entidades del Estado, Normas del Control Interno para las entidades del Estado y a lo señalado en la Ley 30372 con el propósito de cautelar y fortalecer los sistemas administrativos y operativos con acciones y actividades de control previo, simultaneo y posterior, contra los actos y prácticas indebidas o de corrupción, propendiendo al debido y transparente logro de fines, objetivos y metas institucionales.

- 5) Elaborar un Manual de Organizaciones y Funciones (MOF) para establecer los perfiles mínimos, tareas y puesto de la entidad reforzando las políticas internas de la oficina de recursos humanos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Campos, C. (2012).** Los procesos de control interno en el departamento de ejecución presupuestal de una institución del estado. (Tesis magister). UNMSM, Lima, Perú. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/empre/campos_g_c/t_completo.pdf
- Carmona, K. & Veliz. (2007).** Discriminación laboral. Universidad de Chile. Disponible en: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2005/carmona_k/sources/carmona_k.pdf
- Chiavenato, I. (2000).** "Administración de Recursos Humanos". COLOMBIA: 5TA. ED. MCGRAW HILL.
- La blanca, I. d (2010).** "Gestión De Recursos Humanos. España": Aula Mentor. Obtenido de http://descargas.pntic.mec.es/mentor/visitas/gestion_recursos_humanos.pdf
- Macalopú, S. (2013).** Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José Leonardo Ortiz - Chiclayo, Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Disponible en: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/421/1/TL_Macalopu_Torres_Sandra_Ines.pdf
- Marquina, F. (2013).** Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima, 2011. Universidad Peruana Unión. Disponible en: http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/123/Carlos_Tesis_bachiller_2013.pdf?sequence=1
- Martínez, P. (2006).** El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. Pensamiento & Gestión [en línea] 2006, (julio): [Fecha de consulta: 11 de enero de 2018] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602005>> ISSN 1657-6276
- Mazariegos, M. (2015).** Motivación y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar-Quetzaltenango. Guatemala. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Mendoza, S. (2016). Relación entre clima social familiar y satisfacción laboral en los trabajadores de la sub-gerencia de salud y medio ambiente de la municipalidad distrital de Castilla, Piura 2015. Universidad Católica Los Ángeles De Chimbote. Disponible en: http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/116/MENDOZA_MAZA_SANDRA_FIORELLA_CLIMA_SOCIAL_FAMILIAR_SATISF

Placido (2007). Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos”. Libro. Disponible en: https://books.google.com.pe/books?id=bAlpj53IU7sC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Salinas, C. (2006). El proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos. Universidad Autónoma de Nuevo León. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/7722/1/1020119029.PDF>

Sandoval Rivera Arturo (1993). Análisis, Diseño y Desarrollo de un Sistema de Planillas. Disponible en la biblioteca central de la Universidad Nacional de Piura, Perú.

Trefogli, G. (2013). Gestión Estrategia Y Creación De Valor En El Sector Público: Estudio De Caso Sobre El Desarrollo De Evaluaciones De Conocimientos En El Servicio Civil Peruano (2008-2012). Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1D321471CCBA179505257C0E0050ED3D/\\$FILE/TREFOGLI_WONG_GUILLERMO_GESTION_DESARROLLO.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/1D321471CCBA179505257C0E0050ED3D/$FILE/TREFOGLI_WONG_GUILLERMO_GESTION_DESARROLLO.pdf)

werther, j., & davis, k. (2000). “Administracion de personal y recursos humanos”. mexico: mc graw hill. 5ta edicion.

HEMEROTECA:

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012). en su publicación titulada “El servicio civil peruano antecedente, marco normativo actual y desafíos para la reforma”. Disponible en: <http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano.PDF>

Resolución de Contraloría N°004-2017-CG (2017). “Guía para implementación y fortalecimiento del sistema de control interno en las entidades del estado” Contraloría General de la Republica. Disponible en:

https://www.mef.gob.pe/contenidos/sis_control_interno/normativa/RCG004_2017_Guia_implemen_SCI.pdf

Controloria General de la Republica (2006). “Aprueban Normas De Control Interno. Diario El Peruano”. Obtenido de http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2016/06/RC_320_2006_CG.pdf

Departamento de Estudios e Investigaciones.(2016). “Control Interno. Control Interno”, 12. Obtenido de http://doc.contraloria.gob.pe/PACK_anticorrupcion/documentos/3_CONTR_OL_INTERNO_2016.pdf

La Contraloría General de la Republica (2015). en su publicación titulada “Informe de diagnóstico de control interno al proceso de contratación pública sede Gobierno Regional Piura” Disponible en: http://www.regionpiura.gob.pe/documentos/controlinterno_doc9.pdf

Servir (2012). “El Servicio Civil Peruano - Antecedentes, Marco Normativo Actual Y Desafíos Para La Reforma” Autoridad Nacional del servicio civil. Disponible en: <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap1.PDF>

Anexo 1



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES FINANCIERAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

La presente encuesta forma parte de un trabajo de investigación, cuyo objetivo fue determinar los mecanismos de control interno en el área de Recursos Humanos del Organismo Nacional de Sanidad Pesquera – SANIPES. Se agradece por anticipado la información que usted proporcione, la misma que será guardada con absoluta confidencialidad y sólo servirá para fines académicos y de investigación.

Encuestador: Jairo Airaldy Abasolo Guarniz **Fecha:** Piura, enero del 2019

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Sírvase a marcar con una “X” la opción que usted considera la correcta y completar según corresponda.

PREGUNTAS

1) **¿Existe Organigrama en la Entidad?**

SI

NO

2) **¿La entidad realiza periódicamente un cuadro de requerimiento de personal?**

SI

NO

3) **¿La entidad cuenta con un perfil y/o requisitos mínimos para la contratación de personal?**

SI

NO

4) **¿La entidad cuenta con Manual de Organizaciones y Funciones (MOF)?**

SI

NO

5) **¿La entidad cuenta con Reglamento de Organización y Funciones (ROF)?**

SI

NO

6) ¿Usted cree que las políticas internas de la organización y funciones son realmente ejecutadas por el personal y cumplen con la norma ya establecida?

SI

NO

7) La contratación, reclutamiento y selección del personal se por:

- a) Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276
- b) Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 728
- c) Régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 1057
- d) El nuevo régimen laboral público de la Ley N° 30057
- e) Locación de servicio y/o modalidad

8) ¿Las contrataciones y/o reclutamiento es de acceso público?

SI

NO

9) ¿Todos los colaboradores pasan por un periodo de inducción?

SI

NO

10) ¿Existen programas de entrenamiento y capacitación a los colaboradores para mejorar el desempeño?

SI

NO

11) ¿Existen ascensos de acuerdo con las capacitaciones y entrenamiento a los colaboradores?

SI

NO

12) ¿Los colaboradores cuentan con todos los beneficios acorde a su tipo de contratación?

SI

NO

13) ¿Se logra respetar el nivel jerárquico del personal asignado en cada área de la entidad?

SI

NO

14) ¿Cree que en la institución fomenta el compañerismo y la unión entre los colaboradores?

SI

NO

15) ¿Considera que recibe un justo reconocimiento de su labor de parte de sus compañeros y jefes?

SI

NO

16) ¿La institución realiza exámenes médicos ocupacionales?

SI

NO

17) ¿Se hace entrega de los Elementos de Protección Personal (EPP) a los colaboradores?

SI

NO

18) ¿Considera que en la entidad se realizan despidos frecuentes?

SI

NO

19) ¿La institución cuenta con un Sistema de Control Interno (SCI) en el área de recursos Humanos?

SI

NO

20) ¿Usted considera que debe existir procedimientos con el fin de obtener mayor eficiencia y eficacia en el área de recursos humanos?

SI

NO

21) ¿Considera que el control interno estimula las buenas prácticas en el entorno laboral?

SI

NO

22) ¿Considera que la aplicación de las normas de Control interno promueve la seguridad, la calidad y la mejora continua en la organización?

SI

NO

23) ¿Considera que la aplicación de las normas de Control interno vela por procesos de planeación y mecanismos adecuados para el diseño y desarrollo organizacional?

SI

NO

Gracias por su apoyo en la investigación

Anexo 2

I.- ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	Meses				
	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.
Definición de la Investigación	X	X			
Revisión Bibliográfica		X			
Redacción del Proyecto			X		
Presentación del Proyecto			X		
Elaboración del Informe			X		
Aplicación de Encuestas			X		
Análisis de los Resultados			X		
Redacción del Informe				X	
Presentación del Informe				X	
Pre Banca de Sustentación				X	
Sustentación de Tesis					X

II.- PRESUPUESTO

BIENES

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio S/.
Dispositivo USB	01	Unidad	35.00
Hojas A4	01	Millar	26.00
Lapicero	03	Unidad	4.50
Lápiz	02	Unidad	3.00
Resaltador	01	Unidad	4.00
Folder	4	Unidad	4.00
TOTAL, S/.			76.50

SERVICIOS

Detalle	Cantidad	Unidad de Medida	Precio	
			Unitario	Total
Internet	50	Horas	1.00	50.00
Movilidad	30	Pasajes	15.00	450.00
Impresiones	500	Unidad	0.40	200.00

Empastado	1	Unidad	30.00	30.00
Biblioteca				50.00
Taller				2,100.00
TOTAL, S/.				2,880.00

III.- RESUMEN DEL PRESUPUESTO

RUBRO	IMPORTE
Bienes	76.50
Servicios	2,880.00
TOTAL, S/.	2,956.50

IV. FINANCIAMIENTO

Totalmente autofinanciado por el alumno investigador.