



**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

TESIS

La administración de recursos humanos y su relación con el
órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud
de Ucayali - Pucallpa, 2018

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

AUTOR:

Bchr. Edevaldo Flores Sánchez

ASESOR:

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Desarrollo Organizacional

Sub Línea:

Administración de la calidad total

PUCALLPA – PERÚ

2019

JURADO EVALUADOR

Mg. Lila Ramírez Zumaeta
PRESIDENTE

Mg. Rosario Leonor Palomino Ochoa
SECRETARIA

Mg. Quelbim Toledo Espinoza Carbajal
VOCAL

Dr. Jaime Augusto Rojas Elescano
ASESOR

DEDICATORIA

Con amor y cariño a mi hijo Eder Fabrizio; quien fue la fuente de inspiración para la realización de mi trabajo de investigación con fines de titulación.

Edevaldo

AGRADECIMIENTO

A todo el personal que labora en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, en especial al personal de la administración de recursos humanos y del Órgano de control interno, por su colaboración en la investigación realizada en dichas áreas; así como también a los docentes de la Universidad Privada de Pucallpa, por sus sabias enseñanzas durante los diez semestres de formación académica y profesional; del mismo modo a mis familiares por su motivación permanente para con mis estudios y a todas los amigos que me impulsaron a seguir adelante hasta convertirme en un profesional de la administración de negocios.

El autor

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Pucallpa, 16 de mayo del 2019

Sr.

Vicerrector de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa

Presente.-

Referencia: Resolución N° 049-2018-UPP-FCCyA Proyecto de investigación:

“La administración de recursos humanos y su relación con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – Pucallpa, 2018”

De conformidad con lo establecido en el Reglamento de Investigación, el suscrito Edevaldo Flores Sánchez, identificado con DNI N° 41402598 y domicilio legal en el Jirón Palcazu del Asentamiento Humano Nuevo Bolognesi Mz. I Lt. 03

DECLARO BAJO JURAMENTO:

Que, el presente proyecto de Investigación es ORIGINAL E INÉDITO, por lo que ratifico mi cumplimiento en forma total al Reglamento del Código de ética del investigador. En ese sentido adjunto la constancia de similitud del software que tiene la Universidad.

Atentamente

Edevaldo Flores Sánchez
DNI 41402598

RESUMEN

La investigación formuló el objetivo: Determinar la relación de la administración de recursos humanos con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – Pucallpa, 2018; el material utilizado fue el cuestionario y el método el descriptivo correlacional, se trabajó con una muestra de estudio de 28 servidores públicos; cuyos resultados fueron: Luego de aplicar el estadístico coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones planeación y planificación, resultó 0.602 correlación alta positiva y siendo $p = 0.589 > 0.05$, es decir se acepta la hipótesis nula. También luego de aplicar el estadístico coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones organización y monitoreo, resultó 0.610 correlación moderado positiva y siendo $p = 0.582 > 0.05$, es decir se acepta la hipótesis nula. Luego de aplicar el estadístico coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones ejecución y control, resultó 0.866 correlación alta positiva y siendo $p = 0.333 > 0.05$, es decir se acepta la hipótesis nula. Del mismo modo, luego de aplicar el estadístico coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones evaluación y comunicación, resultó 0.812 correlación alta positiva y siendo $p = 0.396 > 0.05$, es decir se acepta la hipótesis nula. Finalmente, luego de aplicar el estadístico coeficiente de correlación de Pearson entre las variables administración de recursos humanos y órgano de control interno, resultó 0.981 correlación alta positiva y siendo $p = 0.124 > 0.05$, es decir se acepta la hipótesis nula y se concluye: La administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali – Pucallpa, 2018.

Palabras clave: Administración, recursos, relación, control, interno.

ABSTRACT

The research formulated the objective: Determine the relationship of the administration of human resources with the internal control body of the Regional Health Direction of Ucayali - Pucallpa, 2018; the material used was the questionnaire and the descriptive correlational method, we worked with a study sample of 28 public servants; whose results were: After applying the statistical coefficient of Pearson correlation between the planning and planning dimensions, it was 0.602 positive high correlation and $p = 0.589 > 0.05$, that is, the null hypothesis is accepted. Also after applying the statistical coefficient of Pearson correlation between the organization and monitoring dimensions, 0.610 was a moderate positive correlation and $p = 0.582 > 0.05$, that is, the null hypothesis is accepted. After applying the statistical coefficient of Pearson correlation between the execution and control dimensions, it was 0.866 high positive correlation and $p = 0.333 > 0.05$, that is, the null hypothesis is accepted. In the same way, after applying the statistical coefficient of Pearson correlation between the evaluation and communication dimensions, 0.812 positive high correlation was found and $p = 0.396 > 0.05$, that is, the null hypothesis is accepted. Finally, after applying the statistical coefficient of Pearson correlation between the variables human resources management and internal control body, it was 0.981 high positive correlation and $p = 0.124 > 0.05$, that is, the null hypothesis is accepted and it is concluded: The administration of human resources is not positively related to the internal control body of the regional health directorate of Ucayali - Pucallpa, 2018.

Keywords: Administration, resources, relationship, control, internal.

ÍNDICE

	Pág.
Portada	
Jurado evaluador.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Constancia de originalidad.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
Índice.....	viii
Índice de tablas y figuras.....	x
Introducción.....	xi

CAPITULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.....	01
1.2. Formulación del problema.....	02
1.2.1. Problemas general.....	02
1.2.2. Problemas específicos.....	03
1.3. Formulación de objeticos.....	03
1.3.1. Objetivo general.....	03
1.3.2. Objetivos específicos.....	03
1.4. Justificación de la investigación.....	04
1.5. Delimitación del estudio.....	04
1.6. Viabilidad del estudio.....	05

CAPITULO II.- MARCO TEORICO

2.1. Antecedente del problema.....	06
2.2. Bases teóricas.....	08
2.3. Definición de términos básicos.....	18
2.4. Formulación de hipótesis.....	19
2.4.1. Hipótesis general.....	19
2.4.2. Hipótesis específico.....	19

2.5. Variables.....	20
2.5.1. Definición conceptual de la variable.....	20
2.5.2. Definición operacional de la variable.....	20
2.5.3. Operacionalización de la variable.....	21

CAPITULO III.- METODOLOGIA

3.1. Diseño de la investigación.....	23
3.2. Población y muestra.....	24
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.....	25
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información.....	28

CAPITULO IV.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados.....	29
4.2. Discusión.....	44

Conclusiones.....	46
--------------------------	-----------

Recomendaciones.....	47
-----------------------------	-----------

Referencias bibliográficas.....	48
--	-----------

Apéndices

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	51
Anexo 2: Validación de instrumentos.....	52
Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos.....	55
Anexo 4: Instrumentos de aplicación.....	59
Anexo 5: Fotos de evidencias.....	61

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

* Tabla y figura N° 1: Dimensión planeación.....	29
* Tabla y figura N° 2: Dimensión organización.....	30
* Tabla y figura N° 3: Dimensión ejecución.....	31
* Tabla y figura N° 4: Dimensión evaluación.....	32
* Tabla y figura N° 5: Variable administración de recursos humanos.....	33
* Tabla y figura N° 6: Dimensión planificación.....	34
* Tabla y figura N° 7: Dimensión monitoreo.....	35
* Tabla y figura N° 8: Dimensión control.....	36
* Tabla y figura N° 9: Dimensión comunicación.....	37
* Tabla y figura N° 10: Variable órgano de control interno.....	38
* Tabla N° 11: Hipótesis general.....	39
* Tabla N° 12: Hipótesis específica 1.....	40
* Tabla N° 13: Hipótesis específica 2.....	41
* Tabla N° 14: Hipótesis específica 3.....	42
* Tabla N° 15: Hipótesis específica 4.....	43

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada: “LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACIÓN CON EL ÓRGANO DE CONTROL INTERNO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI – PUCALLPA, 2018”; está elaborado en seis capítulos:

El Capítulo I, denominado El Problema de la Investigación, hace mención del planteamiento del problema, la formulación del problema, la formulación de objetivos, la justificación de la investigación, la delimitación del estudio y la viabilidad del estudio. El Capítulo II, denominado Marco Teórico, hace mención los antecedentes del problema, las bases teóricas la definición de términos básicos, la formulación de hipótesis y las variables, tanto la definición conceptual de la variable, la definición operacional de la variable, como la operacionalización de la variable. El Capítulo III, denominado Metodología, hace mención al diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y la confiabilidad del instrumento, y las técnicas para el procesamiento de la información. El Capítulo IV, denominado Resultados y discusión, hace mención a la presentación de resultados, así como también a la discusión. El Capítulo V, hace mención de las Conclusiones y Recomendaciones. Finalizando con el Capítulo VI haciendo mención de las Referencias bibliográficas y los Apéndices.

El autor

CAPITULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1. Planteamiento del problema

Desde que el hombre ha comenzado a organizarse, formar bandas, clanes, familias, instituciones, pueblos, imperios, naciones, etc., todo esto dirigido por un líder y este a su vez por la buena administración de todos los bienes existentes. En otras palabras, la administración empieza desde que el hombre comienza a trabajar en sociedad.

El surgimiento de la administración es un acontecimiento de mucha importancia en la historia empresarial en pocos casos, si los hay, una institución básicamente nueva, o algún nuevo grupo dirigente, han crecido tan rápido como la administración desde un inicio del siglo. Pocas veces en la historia de la humanidad una institución se ha manifestado indispensable con tanta rapidez. La administración que es el órgano específico encargado de hacer que los recursos sean productivos, esto es, con la responsabilidad de organizar el desarrollo económico, refleja el espíritu esencial de la era moderna. Es en realidad indispensable y esto explica por qué, una vez creada, creció grandemente.

La Universidad Santo Tomás (2009) menciona que, en materia de administración surge de manera inevitable la eterna discusión de que si se trata de una simple técnica, de una ciencia o de un arte, sin embargo, a través de los antecedentes históricos se observa una coincidencia internacional de numerosos autores que la consideran una ciencia, aunque no falta quienes la discuten.

Marconi (2012) menciona que, la administración de recursos humanos proporciona las capacidades humanas requeridas por una organización y desarrolla habilidades y aptitudes del individuo, para ser lo más satisfactorio así mismo y a la colectividad en que se desenvuelve para una mejor distribución de sus recursos.

Por otra parte, el órgano de control interno de una entidad juega un papel muy importante en el control de los recursos económicos tanto de ingresos como de egresos, mucho más si se trata de los recursos económicos procedentes del Estado a sus diferentes sectores desconcentrados, como en el caso de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Las entidades públicas y privadas cuentan con recursos económicos que les permiten cubrir sus necesidades y dar solución a sus problemas de índole institucional. En caso de las instituciones públicas propiamente dicha, en muchos de ellos sus recursos económicos no están siendo bien distribuidos, ocasionando descontento en los funcionarios y servidores públicos, permitiendo la intervención inmediata del órgano de control interno (inspectoría).

También todas áreas dependientes e independientes de las entidades estatales, requieren de una buena relación, en especial con el órgano de control interno, con la finalidad de monitorear y controlar permanente el buen uso de los recursos económicos procedente del Estado que es dinero de todos los peruanos.

Preocupado por esta problemática se decidió emprender el presente estudio en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – Pucallpa, 2018.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo es la relación de la administración de recursos humanos con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – Pucallpa, 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- * ¿Cómo es la relación de la planeación de la administración de recursos humanos con la planificación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?
- * ¿Cómo es la relación de la organización de la administración de recursos humanos con el monitoreo del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?
- * ¿Cómo es la relación de la ejecución de la administración de recursos humanos con el control del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?
- * ¿Cómo es la relación de la evaluación de la administración de recursos humanos con la comunicación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la administración de recursos humanos con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – Pucallpa, 2018

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación de la planeación de la administración de recursos humanos con la planificación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
- Determinar la relación de la organización de la administración de recursos humanos con el monitoreo del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
- Determinar la relación de la ejecución de la administración de recursos humanos con el control del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

- Determinar la relación de la evaluación de la administración de recursos humanos con la comunicación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

1.4. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica, porque existe el interés del investigador por conocer la relación que existe entre la administración de recursos humanos y el órgano de control interno, motivo por lo que no se está informando a los servidores públicos de la utilización de los recursos económicos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

También, se justifica porque a nivel nacional se vive una ola de corrupción en todos los sectores y con mayor énfasis en el sector público en donde funcionarios realizan malos manejos de los recursos económicos de su sector.

Del mismo modo, se justifica porque es de suma importancia que toda entidad, especialmente estatal para la buena administración de los recursos humanos y por ende de su funcionamiento, requiere de una buena coordinación y relación con las demás áreas; especialmente con el órgano de control interno, para no caer en faltas graves que conlleven a procesos administrativos.

Finalmente dicha investigación también es importante, porque se dio a conocer a los directivos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali una mejor distribución y monitoreo de sus recursos humanos, en sus diferentes dimensiones.

1.5. Delimitación del estudio

El estudio se realizó durante el segundo semestre del año 2018, en el área de Administración de recursos humanos y en el área del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Los elementos teóricos estuvieron fundamentados acorde con las variables de estudio, con la finalidad de darle sustento científico a la problemática, que fue materia de investigación.

1.6. Viabilidad del estudio

El presente estudio se hizo más viable en la medida que se utilizaron adecuadamente los recursos, tales como:

Se aplicaron diversas técnicas, entre ellas la técnica de la entrevista para la recopilación de la información directamente de las fuentes, en este caso, se tuvo acceso a la oficina del área de administración de recursos humanos, como también a la oficina del área del Órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

También, se obtuvo información teórica, tanto de la parte física (libros, revistas), como de la parte virtual (internet) de las informaciones relacionadas con las variables de estudio (administración de recursos humanos y órgano de control interno).

Asimismo, se contó con la participación plena del responsable de la investigación, del asesor, de los funcionarios y servidores públicos que laboran en el área de administración de recursos humanos y del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Del mismo modo, se utilizó todos los materiales necesarios, acorde con la demanda de la investigación y de esta manera se dio cumplimiento a los objetivos propuestos.

Finalmente, el trabajo de investigación estuvo financiado con recursos propios del investigador.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Vega (2012) en su tesis titulada: Estrategias en la administración de recursos humanos para el desarrollo de una cultura organizacional competitiva, quien llegó a las siguientes conclusiones:

- Las estrategias implantadas en los treinta meses que duró el estudio, influyeron en forma positiva en el cambio que presentaron las variables denominadas administración y rotación de personal.
- Las estrategias de la Administración de Recursos Humanos contribuyeron de manera importante en el desarrollo y el fortalecimiento de una Cultura Organizacional competitiva.

Broggi (2010) en su tesis titulada: Metodología para la mejor administración de los recursos humanos en la gestión de las empresas de servicio en etapas de maduración; quien llegó a las siguientes conclusiones:

- Para las empresas de servicios que se encuentran en etapa de maduración, la decisión de optar por analizar y administrar a los Recursos Humanos, la planificación fue incipiente, esto ayudará a comprender su situación , a tomar las acciones necesarias para mejorar su rendimiento y aumentar la fidelización de los talentos, preparándolos para cubrir puestos claves, ya sea por necesidad de reemplazos o por ampliación de estructura para intentar un nuevo crecimiento de la empresa y así volver nuevamente a la fase del ciclo de vida de crecimiento.

Vásquez, C. Z. (2015) en su trabajo de investigación titulada: Implementación del órgano de control institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad distrital de Chao – La Libertad año 2014; quien llegó a las siguientes conclusiones:

- Con la aplicación de la presente propuesta, se podrá promover y optimizar la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en las operaciones de la Municipalidad Distrital de Chao, así como la calidad de los servicios públicos que presta.
- La puesta en práctica de la Propuesta que planteamos en la presente investigación permitirá contar con un instrumento que permitirá preservar el patrimonio institucional, de pérdidas por despilfarro, abuso, mala gestión, errores, fraudes o irregularidades y garantizar una óptima gestión de la Municipalidad Distrital de Chao.

Huamaní, N. V. (2016) en su tesis titulada: El rol del órgano control interno institucional en la administración del programa del vaso de leche de la Municipalidad provincial de Camaná; quien llegó a las siguientes conclusiones:

- El rol del Órgano de Control Institucional (OCI) influye en la correcta administración del Programa del Vaso de Leche en la Municipalidad Provincial de Camaná, porque a través de la aplicación de los servicios de control simultáneo y sobre todo de las recomendaciones generadas de los informes de auditoría de cumplimiento (servicios de control posterior), ayuda en la mejora de una gestión eficiente, eficaz y económica, en la administración y uso de los recursos públicos.
- Los beneficiarios del Programa del Vaso de Leche que administra la Provincia de Camaná, han manifestado su desconocimiento (99%) que la Municipalidad Provincial de Camaná, en su estructura organizacional, cuenta con un Órgano de Control Institucional, de manera que puedan presentar sus quejas o denuncias sobre presuntas irregularidades que observen de la gestión

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría clásica de la administración

Taylor citado por Castillo (2015) en su libro titulado Los Principios de la Administración Científica nos señala que, "La gerencia adquirió nuevas atribuciones y responsabilidades descritas por los cuatro principios siguientes:

- Principio de planeamiento
- Principio de preparación
- Principio de control
- Principio de ejecución

Los principios propuestos son de mucha importancia para la administración de acuerdo al recurso humano ya que enfatiza el estudio de proyectos de trabajo que debe desempeñar el personal para obtener la eficiencia en la organización.

Por su parte Fayol, también citado por Castillo, publicó su libro titulado Administración Industrial y General en el cual indica que, "Los principales aspectos de la teoría son tratados en: la división del trabajo, autoridad y responsabilidad, unidad de mando, unidad de dirección, centralización y jerarquía o cadena escalar.

Considerado el padre de la Teoría Clásica de la Administración, fue el primero en sistematizar el comportamiento gerencial, establece catorce principios de la administración, dividió las operaciones industriales y comerciales en seis grupos que se denominaron funciones básicas de la empresa, las cuales son:

Funciones Técnicas

Funciones Comerciales

Funciones Contables

Funciones Administrativas"

El aporte de Fayol a las organizaciones, ha permitido que las funciones de trabajo sean más rápidas y organizadas, promoviendo el desarrollo organizativo y otorgando un adecuado ambiente de trabajo.

2.2.2. Teorías basadas en los recursos humanos

Mc. Gregor, citado por Broggi (2010) basó sus teorías “X” e “Y” en dos exponentes importantes en todo lo referido a la administración de Recursos Humanos. La teoría “X”, basada en las definiciones de autoridad de Max Webber (teoría clásica) y la teoría “Y” en base a las motivaciones de Abraham Maslow.

La “Teoría X”, tiene tres pilares básicos:

- “Las personas generalmente tienen un desagrado inherente al trabajo y, si es posible, lo evitarán.
- Debido a esta característica humana del desagrado por el trabajo, la mayoría de las personas deben ser obligadas, controladas, dirigidas y amenazadas con castigo para que pongan el esfuerzo adecuado hacia el logro de los objetivos de la organización.
- El ser humano promedio prefiere ser dirigido, desea evitar responsabilidades, tiene relativamente pocas ambiciones y quiere una seguridad ante todo.

Con esta teoría Mc Gregor sostiene que el trabajador es visto como un irresponsable al que no le gusta trabajar, y al que no le interesa ejercer responsabilidades, sino que prefiere que las decisiones las tome un superior. De esta manera, es que se necesitan jefes de carácter autoritario que obliguen y controlen a las personas para que estas realicen el trabajo asignado, sino los objetivos planteados no serán nunca llevados a cabo. El jefe indica qué se debe hacer y cómo hacerlo, marcando tiempos y dictando las normas a seguir, ejerciendo constante presión con la amenaza de sanciones. Por último, una referencia esencial es que para el hombre lo único importante a nivel motivación es la remuneración que percibe por su labor realizada.

La “teoría Y”, se definían seis suposiciones:

- “El gasto de esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como jugar o descansar. Al ser humano promedio no le desagrada el

trabajo de manera inherente. Dependiendo de las condiciones controlables, el trabajo puede ser una fuente de satisfacción (y será desempeñado voluntariamente) o una fuente de castigo (y será evitada de ser posible).

- El control externo y la amenaza del castigo no son los únicos medios para reproducir esfuerzo para los objetivos de la organización.
- El compromiso con los objetivos es una función de las recompensas asociadas con sus logros. La más significativa de tales recompensas, por ejemplo, la satisfacción del ego y las necesidades de auto realización, pueden ser producto directo de esfuerzos dirigidos hacia los objetivos de organización.
- El ser humano promedio aprende, bajo condiciones apropiadas, no sólo a aceptar, sino a buscar responsabilidades. Evitar la responsabilidad, la falta de ambición y el énfasis sobre la seguridad son generalmente consecuencias de la experiencia, no características humanas inherentes.
- La capacidad de ejercitar un grado relativamente alto de imaginación, ingenuidad y creatividad en la solución de los problemas de la organización está distribuida amplia y no estrechamente, en la población.
- Bajo las condiciones de la vida industrial moderna, las potencialidades intelectuales del ser humano promedio están utilizadas sólo parcialmente”.

A diferencia con la “Teoría X”, la “Teoría Y” es más humanística y se basa en la teoría de relaciones. Aquí, los trabajadores son vistos con voluntad de trabajo y con el compromiso suficiente como para buscar responsabilidades. La autosuperación del profesionalismo de las personas es moneda corriente, mediante el esfuerzo invertido para llevar adelante el trabajo que será cada vez mayor.

2.2.3. Administración de recursos humanos

Ramírez (2006) menciona que, administración de recursos humanos, es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

Joaquín Rodríguez Valencia, sustenta a la Administración de Recursos Humanos como la planeación, organización, dirección control de los procesos de dotación, remuneración, capacitación, evaluación del desempeño, negociación del contrato colectivo y guía de los Recursos Humanos idóneos para cada departamento, a fin de satisfacer los intereses de quienes reciben el servicio y satisfacer también, las necesidades del personal.

La Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también en el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

De los anteriores fundamentos podemos concluir dice Ramírez que la Administración de Recursos Humanos es aquella que tiene que ver con el aprovechamiento y mejoramiento de las capacidades y habilidades de las personas y en general con los factores que le rodean dentro de la organización con el objeto de lograr el beneficio individual, de la organización y del país.

2.2.3.1. Funciones de la administración de recursos humanos

1. Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.

2. Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las cualidades que debe tener la persona que lo ocupe.
3. Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
4. Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
5. Capacitar y desarrollar programas, cursos y toda actividad que vaya en función del mejoramiento de los conocimientos del personal.
6. Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre éstos, además buscar solución a los problemas que se desatan entre estos.
7. Llevar el control de beneficios de los empleados.
8. Distribuye políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
9. Supervisar la administración de los programas de prueba.
10. Desarrollar un marco personal basado en competencias.

2.2.3.2. Dimensiones de la administración de recursos humanos:

a. Planeación

Ivancevich y otros (2000) sostienen que planeación es el proceso mediante el cual los gestores analizan sus entornos internos y externos, se formulan preguntas fundamentales sobre la razón de ser de su organización y expresan su finalidad, sus metas y sus objetivos.

b. Organización

Los mismos autores señalan que organización es fijar normas de orientación de la gestión de cada una de las funciones técnico administrativas de la entidad.

Así como también mencionan que, la función de organizar engloba las tareas identificadas en el proceso de planificación y las asigna a determinados individuos y grupos dentro de la empresa o entidad, de manera que puedan lograrse los objetivos establecidos en la planificación.

c. Ejecución

Del mismo modo los autores señalan que, ejecución es el cumplimiento del plan, viene a ser la realización de lo previsto en el plan, siempre bajo la dirección o guía de un jefe.

Por su parte el Diccionario Enciclopédico Color Encas (2001) significa que, ejecución es la acción de ejecutar, que consiste en poner en marcha un plan o acuerdo administrativo.

d. Evaluación

Finalmente, concluye Ivancevich que, evaluación es comparar para: encontrar diferencias y semejanzas entre los resultados obtenidos y los objetivos propuestos.

También, evaluación es la acción y efecto de evaluar. Valoración que se hace de las aptitudes y méritos de una persona, en este caso en el campo laboral.

2.2.4. Órgano de control interno

Es un órgano conformante del Sistema Nacional de Control, cuya finalidad es llevar a cabo el control gubernamental, promoviendo la correcta y transparente gestión de los recursos y bienes de la entidad, cautelando la legalidad y eficiencia de sus actos y operaciones, así como el logro de sus resultados, mediante la ejecución de servicios de

control simultáneo y posterior, y servicios relacionados (Directiva N° 007-2015- CG/PROCAL, 2015), citado por Huamaní (2016).

Al respecto, es preciso señalar que el Jefe y personal del OCI, son responsables de realizar los servicios de control simultáneo y posterior, así como los servicios relacionados conforme al Plan Anual de Control y a las disposiciones de la CGR.

2.2.4.1. Funciones del órgano de control interno de salud

- a) Ejercer el control interno posterior a los actos y operaciones de la Dirección Regional de Salud, sobre la base de los lineamientos y cumplimientos del Plan Anual de Control.
- b) Efectuar auditorías a los estados financieros y presupuestarios de la Dirección Regional de Salud, así como a la gestión de la misma, de conformidad con las pautas que señale la Contraloría General de la República y las normas técnicas de auditoría de calidad de atención en salud.
- c) Ejecutar las acciones y actividades de control a los actos y operaciones de la Dirección Regional de Salud, que disponga la Contraloría General de la República, Gobierno Regional así como las que sean requeridas por el titular de la Dirección Regional de Salud.
- d) Efectuar control preventivo sin carácter vinculante, al órgano de más alto nivel de la Dirección Regional de Salud con el propósito de optimizar y mejorar los procesos, prácticas e instrumentos de supervisión y control interno.
- e) Actuar de oficio, cuando en los actos y operaciones de la Dirección Regional de Salud, se adviertan indicios razonables de ilegalidad, de omisión o de incumplimiento, informando al titular de la Dirección Regional de Salud para que adopte las medidas correctivas pertinentes.

- f) Remitir los informes resultantes de sus acciones de control a la Contraloría General de la República, Gobierno Regional, así como al titular de la Dirección Regional de Salud y del Sector cuando corresponda, conforme a las disposiciones sobre la materia.
- g) Recibir y atender las denuncias que formulen los funcionarios, servidores públicos y ciudadanos sobre actos y operaciones de la Dirección Regional de Salud, otorgándole el trámite que corresponda a su mérito y documentación sustentatoria respectiva.
- h) Formular, ejecutar y evaluar el Plan Anual de Control, de la Contraloría General de la República, de acuerdo a los lineamientos y disposiciones vigentes.
- i) Efectuar el seguimiento de las medidas correctivas que adopte la Dirección Regional de Salud, como resultado de las acciones y actividades de control, comprobando su materialización efectiva, conforme a los términos y plazos respectivos. Dicha función comprende efectuar el seguimiento de los procesos judiciales y administrativos derivados de las acciones de control.
- j) Verificar el cumplimiento de las disposiciones legales y de las normas internas aplicables a la Dirección Regional de Salud, y sus unidades orgánicas y personal de ésta.
- k) Formular y proponer el presupuesto anual del Órgano de Control Institucional, en el marco de las Normas del Proceso Presupuestario.
- l) Apoyar a las Comisiones que designe la Contraloría General de la República para la ejecución de las acciones de control en el ámbito de la Dirección Regional de Salud; por disposición de la Contraloría General de la República podrá

colaborar en otras acciones de control externo por razones operativas o de especialidad.

- m) Cumplir diligentemente con los encargos, citaciones y requerimientos que le formule la Contraloría General de la República y el Órgano de Control Sectorial de acuerdo a lo señalado en el Artículo 29° del Reglamento de los Órganos de Control Institucional.
- n) Otras funciones u objetivos funcionales que establezca la Contraloría General de la República. Adicionalmente, al cumplimiento de las funciones asignadas, el Órgano de Control Institucional ejercerá las atribuciones que le confiere el Artículo 15° de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República.

2.2.4.2. Dimensiones del órgano de control interno

*** Planificación**

Ivancevich y otros (2000) sostiene que planificación es el conjunto de actividades mediante las cuales se fijan los objetivos y se determinan las líneas de acción más apropiados para alcanzarlos. Por tanto, planificación en el mejor de los casos, significa que las decisiones que hoy se adopten producirían resultados útiles en alguna fecha futura, resultados que se desprenderán de la finalidad y de los objetivos de la organización.

*** Monitoreo**

Sovero (2007) menciona que, monitoreo es una herramienta de la supervisión que permite ver la realidad con todos sus virtudes y defectos para tomar decisiones y mejorarla.

El monitoreo permite hacer un seguimiento con la finalidad de conocer la pertinencia de las estrategias implementadas, ejecutar acciones oportunas que permitan anticiparse a los problemas, garantizar la sostenibilidad de los proyectos y retroalimentar los procesos de toma de decisiones en el marco de la planificación a mediano y largo plazo.

* **Control**

El mismo Sovero menciona que, control es la comprobación, inspección, intervención, registro, dominio, supremacía, ordenada de la conducta.

Por su parte Ivancevich sostiene que, control consiste en el seguimiento de las operaciones en curso para asegurar que se procura alcanzar los objetivos.

* **Comunicación**

Ivancevich y otros (2000) sostiene que, comunicación es un proceso mediante el cual se codifica y se transmite un mensaje a través de algún medio a un receptor que decodifica el mensaje y transmite después algún tipo de respuesta al emisor. El proceso de comunicación implica compartir un significado común.

Por otra parte, Sovero (2007) menciona que, comunicación es una práctica humana que surge por la necesidad de transmitir culturas a través de información, sentimientos y decisiones de un sujeto a otros, de un grupo a otro y de una generación a otra. Esto es posible mediante el uso de signos, que pueden ser verbales, gestos, señales, otros.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Administración

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) define que la Administración es una expresión que proviene del latín «ad» (ir, hacia) y «ministrare» (servir, cuidar). En tal sentido, la Administración Pública es aquella que está conformada por instituciones del sector público, que tiene como finalidad servir a la sociedad, así como se encarga de la gestión directa y permanente de las relaciones del Estado con los particulares.

2.3.2. Recursos

El Diccionario Enciclopédico Color Encas (1997), define que recurso es el medio al que se recurre, o se puede recurrir, en caso de necesidad o para lograr algo.

2.3.2. Recursos humanos

Sovero (2007) define a los recursos humanos como el conjunto de elementos humanos que participan directa e indirectamente en la administración de la empresa o entidad.

2.3.3. Relación

El Diccionario Enciclopédico de Educación (2003) define que, relación es la correspondencia o enlace entre dos cosas. En cuanto a las relaciones humanas, en el ámbito de la sociología y la psicología del trabajo, es que el trabajador se sienta mejor en la empresa y conseguir así una mayor productividad.

2.3.4. Órgano de control interno

Órgano de Control Institucional (OCI), es el encargado de realizar los servicios de control simultáneo y posterior; así como los servicios relacionados, conforme al Plan Anual de Control y a las disposiciones aprobadas por la Contraloría General de la República (CGR).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Ha: La administración de recursos humanos se relaciona positivamente con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – Pucallpa, 2018.

Ho: La administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – Pucallpa, 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

Ha: La planeación de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con la planificación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Ho: La planeación de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con la planificación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Ha: La organización de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con el monitoreo del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Ho: La organización de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el monitoreo del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Ha: La ejecución de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con el control del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Ho: La ejecución de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el control del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Ha: La evaluación de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con la comunicación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

Ho: La evaluación de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con la comunicación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de la variable

2.5.1.1. Administración de recursos humanos

Ramírez (2006) menciona que, administración de recursos humanos, es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general.

2.5.1.2. Órgano de control interno

Órgano de Control Institucional (OCI), es el encargado de realizar los servicios de control simultáneo y posterior; así como los servicios relacionados, conforme al Plan Anual de Control y a las disposiciones aprobadas por la Contraloría General de la República (CGR).

2.5.2. Definición operacional de las variables

2.5.2.1. Administración de recursos humanos

Se define como un proceso por el cual se aplicó la ficha de encuesta (cuestionario) a todos los servidores públicos de la oficina de administración de recursos humanos, entre ellos funcionarios y empleados con el propósito de recopilar

información fidedigna de todo crédito directamente de las fuentes.

2.5.2.2. Órgano de control interno

Se define como la oficina de control de los actos y operaciones institucionales en cumplimiento a las normas legales establecidas en el plan de control.

2.5.3. Operacionalización de las variables

a. Variable 1: Administración de recursos humanos

Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de Medición
		N°	Contenido	
Planeación	-Plan de trabajo	01	¿La oficina de administración de recursos humanos cuenta con un plan de trabajo?	Siempre A veces Nunca
	-Uso de estrategias	02	¿Las estrategias que utiliza el administrador de recursos humanos mejora el desempeño laboral de los servidores públicos?	
	-Programación de actividades	03	¿Las actividades programadas son cumplidas a cabalidad por parte de la administración de recursos humanos?	
Organización	-Estructura orgánica	04	¿La oficina de administración de recursos humanos cuenta con una estructura orgánica que garantice su buen funcionamiento?	
	-Reglamento interno	05	¿El servidor público cumple con sus funciones encomendadas, acorde con el reglamento interno?	
	-Coordinación permanente	06	¿Existe buena coordinación entre servidores públicos de la misma oficina?	
Ejecución	-Cumplimiento del plan	07	¿La ejecución de las actividades del plan mejoran las relaciones entre servidores públicos?	
	-Premio del buen desempeño	08	¿Durante el año existe una fecha para premiar al mejor servidor público?	
	-Estímulos y condecoraciones	09	¿Usted cuenta con algún estímulo o condecoración por su buen desempeño laboral?	
Evaluación	-Evaluación y control	10	¿La administración de recursos humanos realiza evaluación y control permanente de los servidores públicos?	
	-Buen desempeño de los recursos humanos	11	¿El desempeño de la administración de recursos humanos es favorable?	

	-Visita permanente	12	¿La administración de recursos humanos informa permanentes al OCI de los manejos financieros?	
--	--------------------	----	---	--

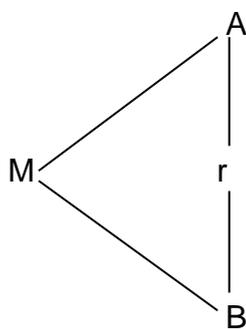
b. Variable 2: Órgano de control interno

Dimensiones	Indicadores	Items		Escala de Medición
		N°	Contenido	
Planificación	-Elaboración	01	¿El Órgano de Control Interno de la DIRESA tiene elaborado su plan de auditoría?	Siempre
	-Coordinación	02	¿El plan de auditoría del OCI fue elaborado en coordinación con los lineamientos de la Contraloría General de la República?	
	-Inclusión	03	¿La relación entre servidores públicos es favorable?	
Monitoreo	-Visita opinada	04	¿La visita de monitoreo del OCI, se realiza previo aviso al servidor público?	A veces
	-Visita inopinada	05	¿La visita de monitoreo inopinada por el OCI genera malestar en el servidor público?	
	-Asesoramiento	06	¿El asesoramiento al servidor público es satisfactorio por parte del OCI?	Nunca
Control	-Ambiente de cambio	07	¿La visita de supervisión por el OCI a la administración de recursos humanos creó un ambiente positivo en los servidores públicos?	Nunca
	-Recursos económicos	08	¿El OCI realiza permanente auditoría del manejo de los recursos económicos a la administración de recursos humanos?	
		09	¿Usted considera que existe un buen manejo de los recursos económicos de la DIRESA?	
	-Control permanente	10	¿El control del uso de los recursos económicos es permanente por parte del OCI?	
Comunicación	-Comprensión	11	¿La comunicación es favorable entre el OCI y la administración de recursos humanos de la DIRESA?	Nunca
	-Información	12	¿Usted considera que la información del OCI es contundente que conlleva a erradicar la corrupción?	

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Se utilizó el diseño Descriptivo Correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (2006), mencionan que, los diseños Descriptivos Correlacionales tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado; por lo tanto, el diagrama que se utilizó en la presente investigación, es el siguiente:



Dónde:

M = significa servidores públicos

A = significa administración de recursos humanos

r = significa relación

B = significa órgano de control interno

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones; por lo tanto la población para esta investigación estará conformada por un total de 28 servidores públicos de la Administración de Recursos Humanos y del Órgano de Control Interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, 2018; distribuidos de la siguiente manera:

Dependencias	Nº Serv. públicos
Administración de recursos humanos	20
Órgano de control interno	08
Total	28

Fuente: Oficina de personal de la Dirección Regional de Salud de Ucayali

3.2.2. Muestra

También, Hernández, Fernández y Baptista (2010) mencionan que, la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población.

En esta investigación la muestra estuvo constituida por todos los servidores públicos de la Administración de Recursos Humanos y del Órgano de Control Interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali; es decir, es una muestra censal o sea los mismos de la población (28 servidores públicos). Al respecto Arias (2006) sostiene que la muestra censal busca recabar información acerca de la totalidad de una población finita.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Se utilizó la técnica de la Encuesta, según la Pontificia Universidad Católica del Perú (1997) menciona que, la encuesta es una técnica más conocida por su amplia difusión y alcance. Es de gran uso para buscar opiniones, actitudes, prácticas y sugerencias sobre situaciones muy específicas, acerca de los cuales las personas pueden manifestarse en base a su propia experiencia y conocimiento.

3.3.2. Instrumentos

Se aplicó como instrumento el cuestionario, que permitió recoger información directamente de las fuentes, o sea de las preguntas que respondieron los encuestados (servidores públicos de la oficina de administración de recursos humanos y del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali).

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

3.4.1. Validez del instrumento

La presente investigación estará constituido por 12 preguntas por variable, dirigidas al personal de la administración de recursos humanos y del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali; para la cual, la ubicamos en las siguientes tablas:

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Administración de recursos humanos

Nº	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Magister	Gómez Kuch, Julio Donny	Aplicable
2	Magister	Ruíz Noriega, Leysi	Aplicable
3	Doctor	Panduro Rengifo, Lener Omar	Aplicable

Según el dictamen de los expertos, el instrumento si cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que tiene coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de la variable Órgano de control interno

Nº	Grado académico	Apellidos y nombres del experto	Apreciación
1	Magister	Gómez Kuch, Julio Donny	Aplicable
2	Magister	Ruíz Noriega, Leysi	Aplicable
3	Doctor	Panduro Rengifo, Lener Omar	Aplicable

Según el dictamen de los expertos, el instrumento si cumple con las consideraciones para su aplicabilidad, dado que tiene coherencia, pertinencia y claridad para la muestra de estudio.

3.4.2. Confiabilidad del instrumento

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó la estadística de fiabilidad, a través del Alfa de Cronbach de ambas variables y con sus respectivas bases de datos; los cuales son los siguientes:

Variable: Administración de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,800	12

Fuente: Propia, aplicando el programa SPSS V17.0

Interpretación

El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,800, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Base de Datos

Variable: Administración de recursos humanos

Nº	Items 1	Items 2	Items 3	Items 4	Items 5	Items 6	Items 7	Items 8	Items 9	Items 10	Items 11	Items 12
1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
6	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
7	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
9	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3
10	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
11	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
12	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
13	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
14	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
15	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2

Fuente: SPSS V17.0 Valoración a la pregunta: Nunca: 01 A veces: 02 Siempre: 03

Variable: Órgano de control interno

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,956	12

Fuente: Propia, aplicando el programa SPSS V17.0

Interpretación

El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,956, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Base de Datos

Variable: Órgano de control Interno

N°	Items 1	Items 2	Items 3	Items 4	Items 5	Items 6	Items 7	Items 8	Items 9	Items 10	Items 11	Items 12
1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
4	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
6	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
8	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Fuente: SPSS V17.0 Valoración a la pregunta: Nunca: 01 A veces: 02 Siempre: 03

Nota: Ver apéndice firma del validador

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Se aplicó la técnica de la estadística descriptiva e inferencial, en donde se utilizaron tablas y figuras de barras en concordancia con el Programa estadístico SPSS-V. 22.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

TABLA N° 01

Procesamiento de datos de la dimensión planeación de la variable la administración de recursos humanos de la dirección regional de salud de Ucayali

Escala de medición	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Items 1	10	50	10	50	0	0	20	100
Items 2	4	20	16	80	0	0	20	100
Ítems 3	3	15	17	85	0	0	20	100
Promedio Aritmético	5.67	28.83	14.33	71.67	0.00	0.00	20.00	100.00

Fuente propia: Información obtenida del procesamiento de la encuesta

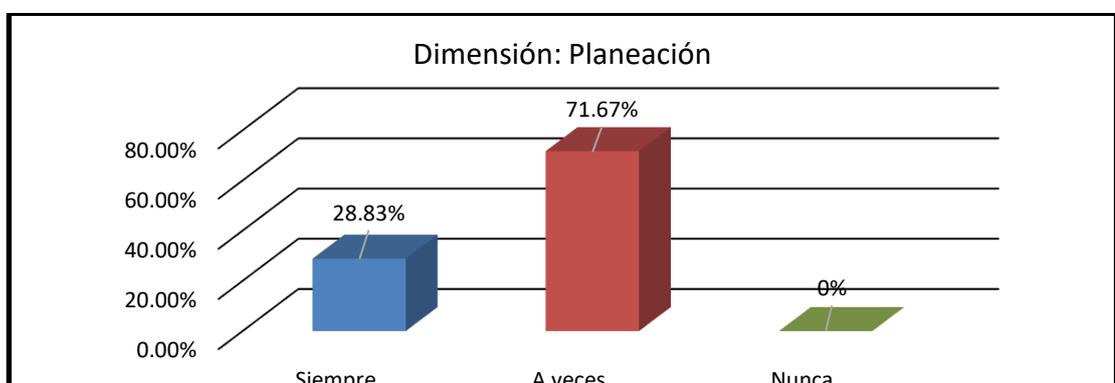


Figura N° 01: Dimensión: Planeación
Fuente: Propia

Descripción: De la tabla y figura N° 01, se desprende en la dimensión planeación de la oficina de recursos humanos que el 71.67% de trabajadores refieren que a veces cumplen con las actividades programadas, utilizan estrategias y cuentan con un plan, seguido de 28,83% siempre y 0% nunca.

TABLA N° 02

Procesamiento de datos de la dimensión organización de la variable la administración de recursos humanos de la dirección regional de salud de Ucayali

Escala de medición	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Items 4	5	25	15	75	0	0	20	100
Items 5	6	30	13	65	1	5	20	100
Ítems 6	6	30	13	65	1	5	20	100
Promedio Aritmético	5.67	28.33	13.66	68.33	0.67	3,34	20	100

Fuente propia: Información obtenida del procesamiento de la encuesta

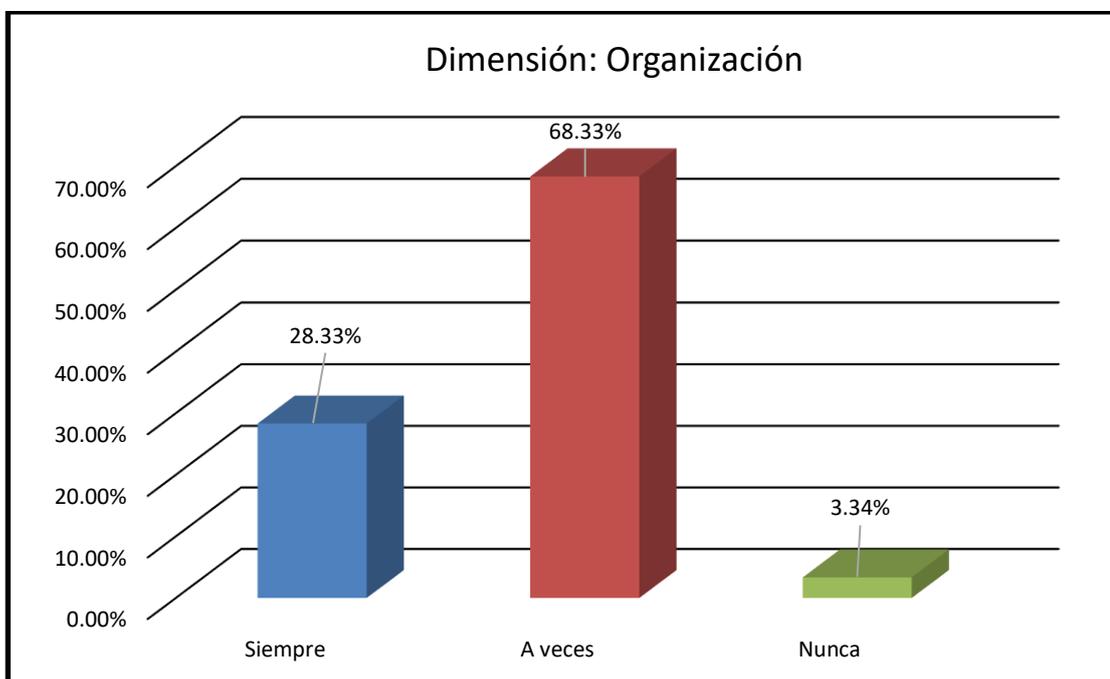


Figura N° 02: Dimensión: Organización
Fuente: Propia

Descripción

De la tabla y figura N° 02, se desprende en la dimensión organización de la oficina de recursos humanos que el 68.33% de trabajadores refieren que a veces cumplen con la estructura orgánica, seguido de 28,33% siempre y 3.34% nunca.

TABLA N° 03

Procesamiento de datos de la dimensión ejecución de la variable la administración de recursos humanos de la dirección regional de salud de Ucayali

Escala de medición	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ítems 7	15	75	4	20	1	5	20	100
Ítems 8	0	0	5	25	15	75	20	100
Ítems 9	0	0	6	30	14	70	20	100
Promedio aritmético	5.00	25.00	5.00	25.00	10.00	50.00	20.00	100.00

Fuente propia: Información obtenida del procesamiento de la encuesta

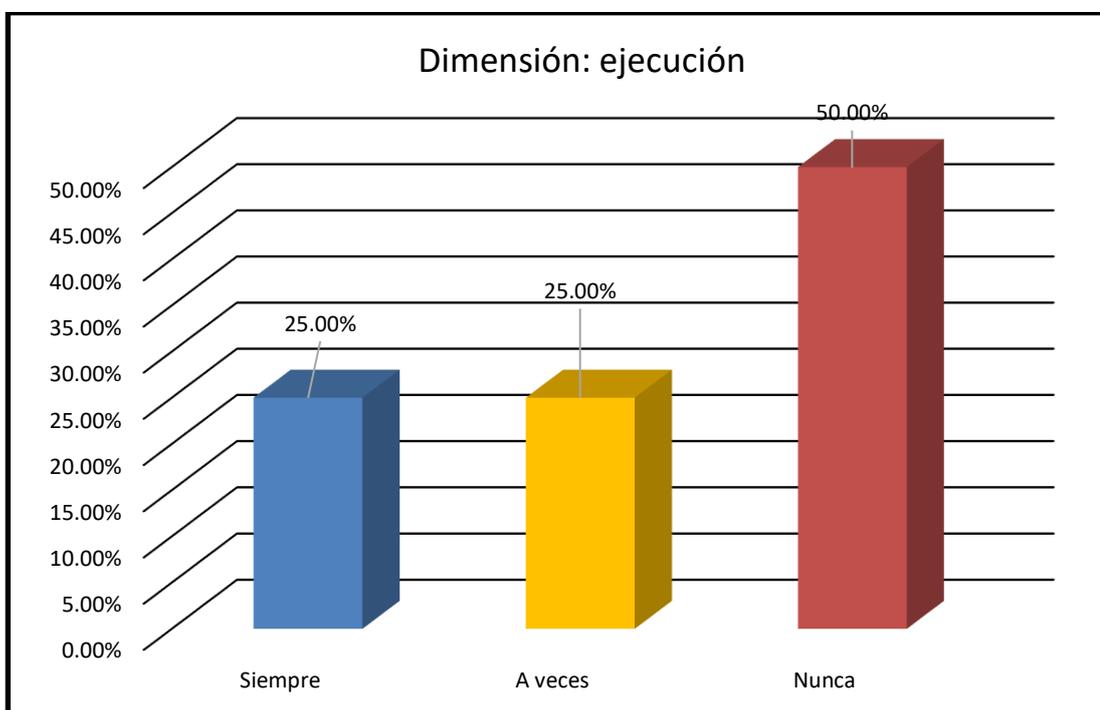


Figura N° 03: Dimensión: Ejecución
Fuente: Propia

Descripción

De la tabla y figura N° 03, se desprende en la dimensión ejecución el 50% de trabajadores refieren que nunca cumplen con la ejecución de la actividades del plan, seguido de 25% siempre y 25% a veces.

TABLA N° 04

Procesamiento de datos de la dimensión evaluación de la variable la administración de recursos humanos de la dirección regional de salud de Ucayali

Escala de medición	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Items 10	5	25	15	75	0	0	20	100
Items 11	5	25	13	65	2	10	20	100
Ítems 12	4	20	16	80	0	0	20	100
Promedio aritmético	4.67	23.33	14.67	73.34	0.66	3.33	20	100

Fuente propia: Información obtenida del procesamiento de la encuesta

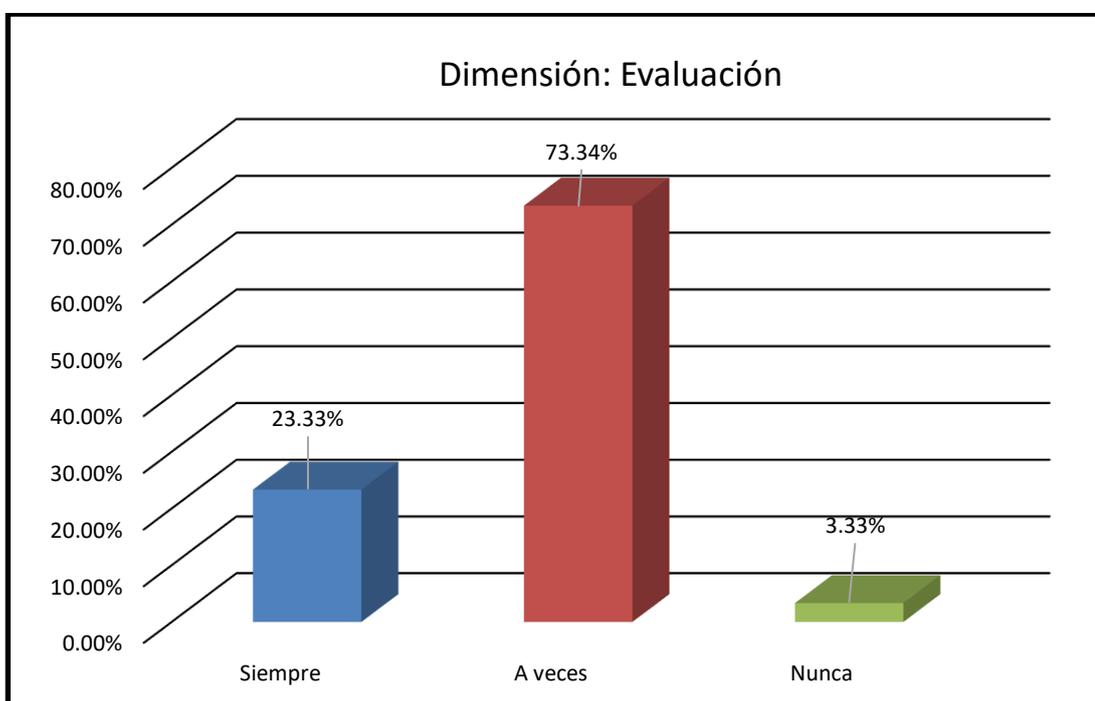


Figura N° 04: Dimensión: Evaluación
Fuente: Propia

Descripción

De la tabla y figura N° 04, se desprende en la dimensión evaluación que el 73.34% de trabajadores refieren que a veces realizan evaluación y control de la actividades del plan, seguido de 23.33% siempre y 3.33% nunca.

TABLA N° 05

Procesamiento de datos de la variable la administración de recursos humanos de la dirección regional de salud de Ucayali

Escala de medición	Promedios Aritméticos							
	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dimensión: Planeación	5.67	28.33	14.33	71.67	0.00	0.00	20	100
Dimensión: Organización	5.67	28.33	13.66	68.33	0.67	3.34	20	100
Dimensión: Ejecución	5.00	25.00	5.00	25.00	10.00	50.00	20	10
Dimensión: Evaluación	4.67	23.33	14.67	73.34	0.66	3.33	20	100
Variable Recursos Humanos	5.25	26.25	11.92	59.59	2.83	14.16	20	100

Fuente propia: Información obtenida del procesamiento de la encuesta

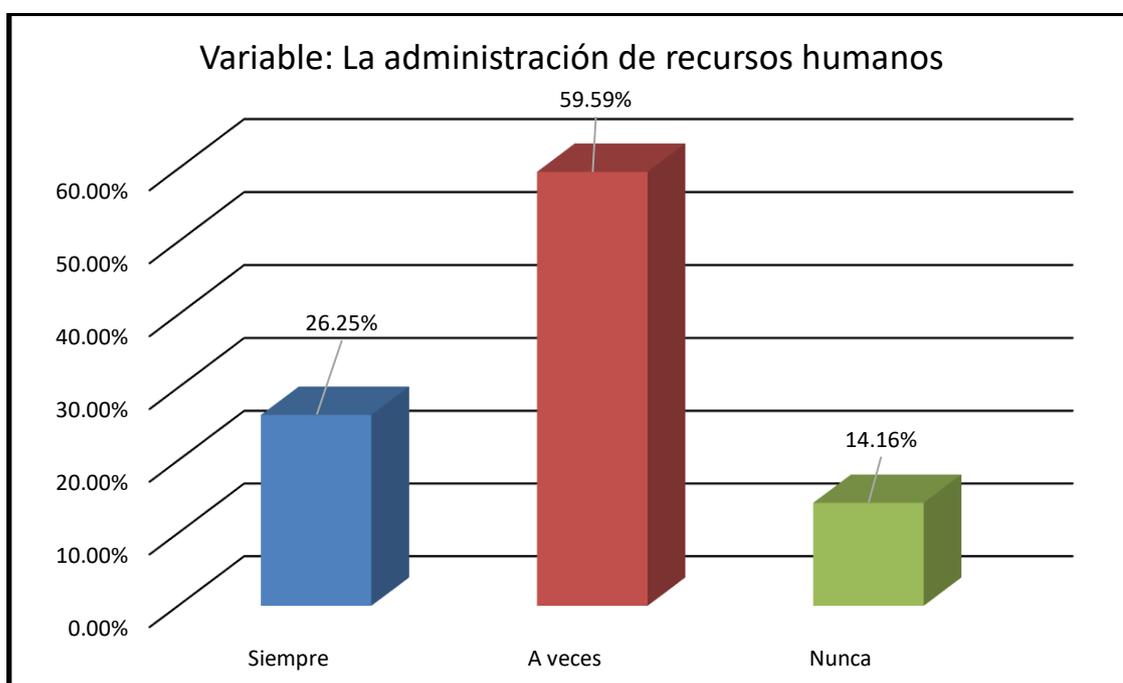


Figura N° 05: Variable: La administración de recursos humanos

Fuente: Propia

Descripción

De la tabla y figura N° 05, se desprende en la variable administración de recursos humanos que el 59.59% de trabajadores refieren que a veces realizan planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades del plan, seguido de 26.25% siempre y 14.16% nunca.

TABLA N° 06

Procesamiento de datos de la dimensión planificación de la variable órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali

Escala de medición	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Items 1	5.00	62.50	3.00	37.50	0.00	0.00	8	100
Items 2	7.00	87.50	1.00	12.50	0.00	0.00	8	100
Ítems 3	2.0	25.0	6.0	75.0	0.0	0.0	8	100
Promedio aritmético	4.67	58.33	3.33	41.67	0.00	0.00	8	100

Fuente propia: Información obtenida del procesamiento de la encuesta

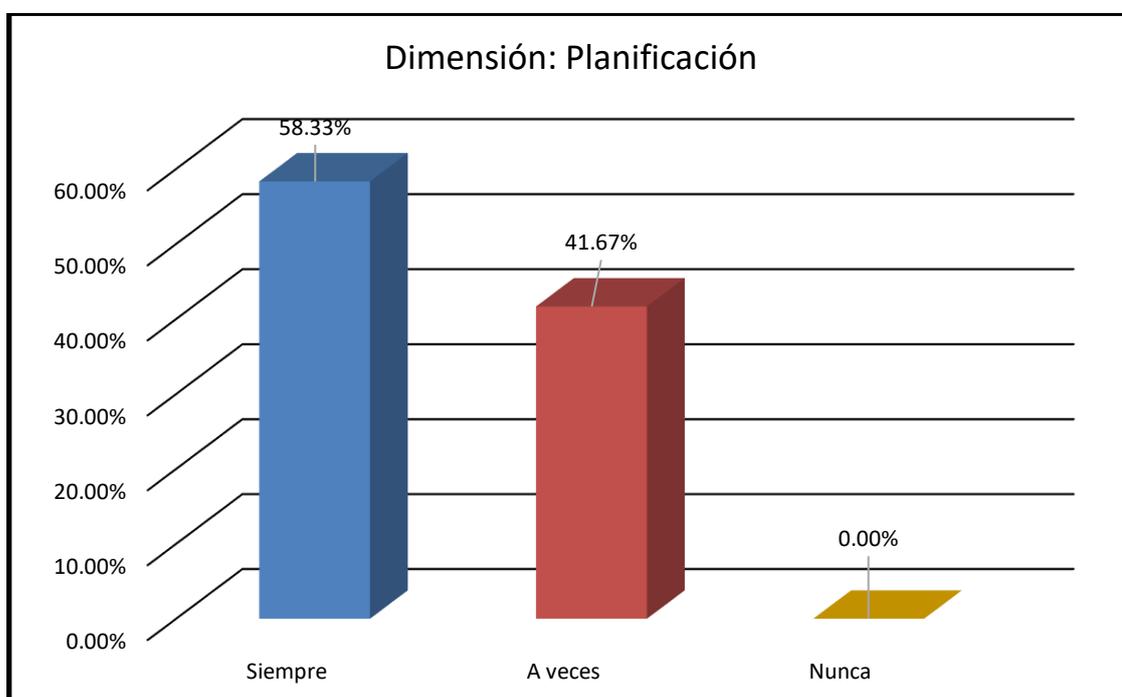


Figura N° 06: Dimensión: planificación
Fuente: Propia

Descripción

De la tabla y figura N° 06, se desprende en la dimensión planificación que el 58.33% de trabajadores refieren que siempre realizan actividades de planificación, seguido de 41.67% a veces y 0% nunca.

TABLA N° 07

Procesamiento de datos de la dimensión monitoreo de la variable órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali

Escala de medición	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Items 4	0.00	0.00	3.00	37.50	5.00	62.50	8	100
Items 5	2.0	25.0	5.0	62.5	1.0	12.5	8	100
Ítems 6	0.0	0.0	6.0	75.0	2.0	25.0	8	100
Promedio aritmético	0.67	8.33	4.67	58.33	2.66	33.34		100

Fuente propia: Información obtenida del procesamiento de la encuesta

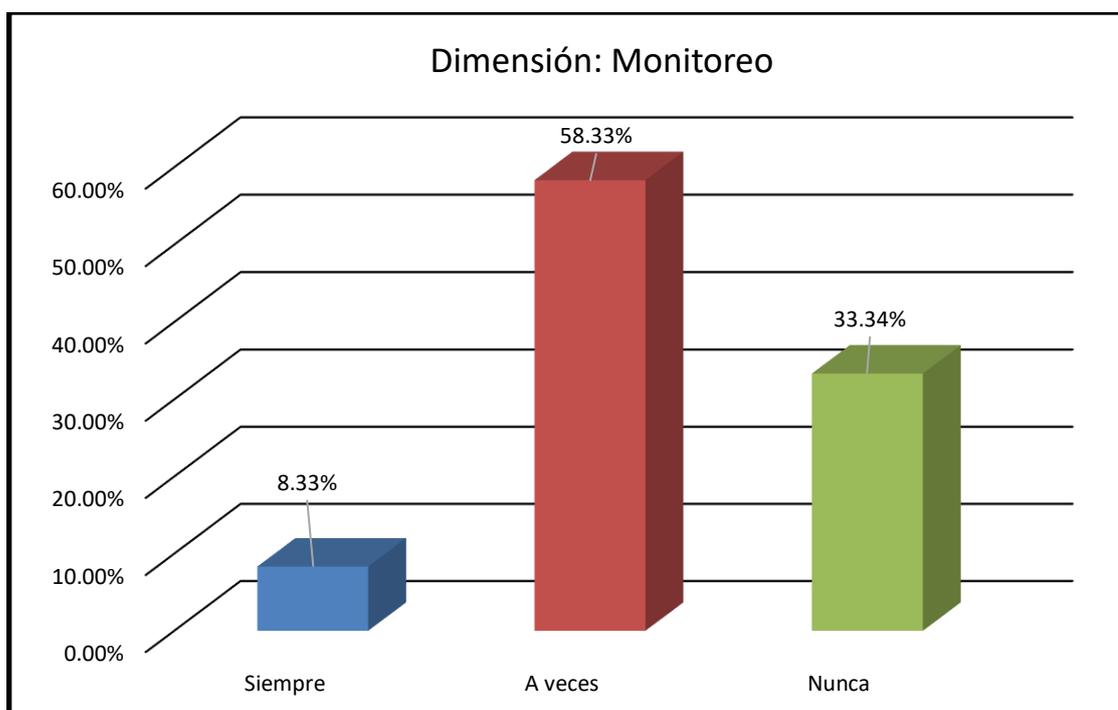


Figura N° 07: Dimensión: Monitoreo

Fuente: Propia

Descripción

De la tabla y figura N° 07, se desprende en la dimensión monitoreo que el 58.33% de trabajadores refieren que a veces realizan actividades de monitoreo, seguido de 8.33% siempre y 33.34% nunca.

TABLA N° 08

Procesamiento de datos de la dimensión control de la variable órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali

Escala de medición	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Ítems 7	0.00	0.00	2.00	25.00	6.00	75.00	8	100
Ítems 8	1.00	12.50	2.00	25.00	5.00	62.50	8	100
Ítems 9	3.00	37.50	4.00	50.00	1.00	12.50	8	100
Promedio aritmético	1.33	16.67	2.67	33.33	4.00	50.00	8	100

Fuente propia: Información obtenida del procesamiento de la encuesta

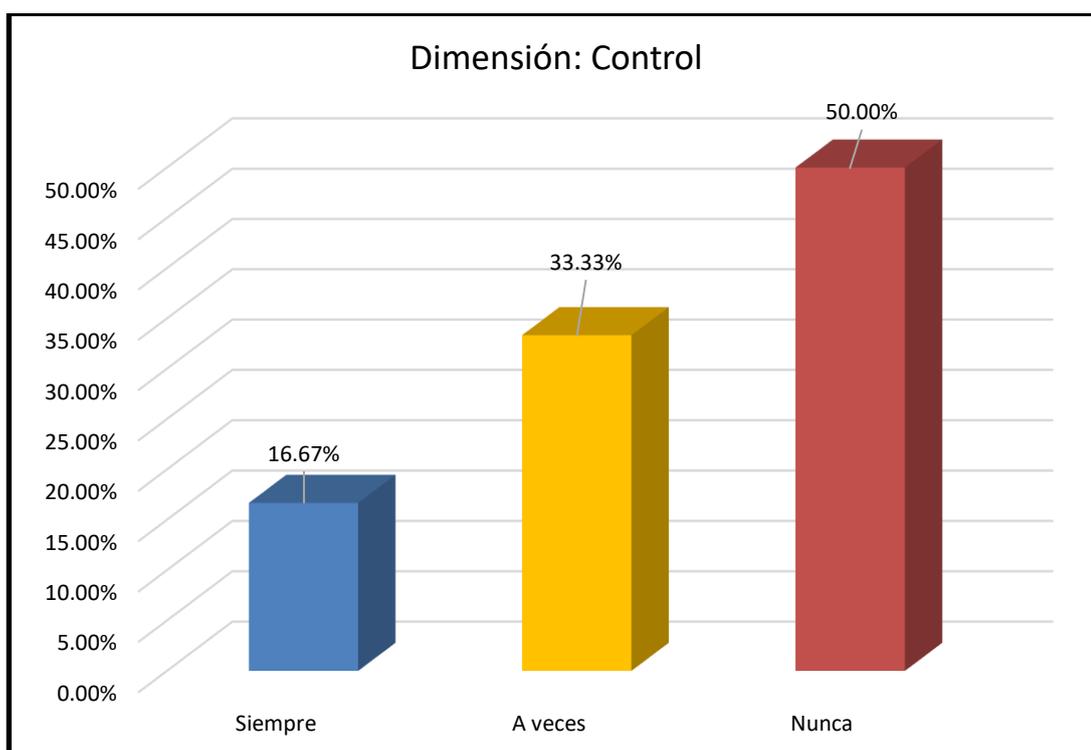


Figura N° 08: Dimensión: Control
Fuente: Propia

Descripción

De la tabla y figura N° 08, se desprende en la dimensión control que el 50.00% de trabajadores refieren que nunca realizan actividades de control, seguido de 16.67% siempre y 33.33% nunca.

TABLA N° 09

Procesamiento de datos de la dimensión comunicación de la variable órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali

Escala de medición	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Items 10	4.00	50.00	4.00	50.00	0.00	0.00	8	100
Items 11	3.00	37.50	5.00	62.50	0.00	0.00	8	100
Ítems 12	4.00	50.00	4.00	50.00	0.00	0.00	8	100
Promedio aritmético	3.67	45.83	4.33	54.17	0.00	0.00	8	100

Fuente propia: Información obtenida del procesamiento de la encuesta

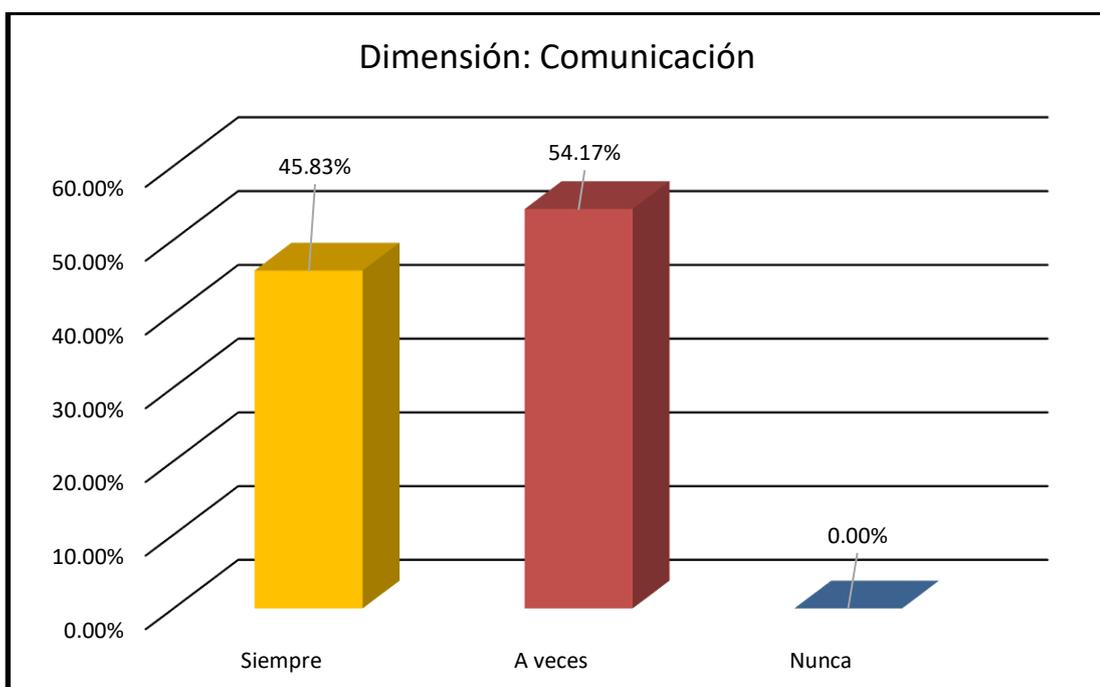


Figura N° 09: Dimensión: Comunicación
Fuente: Propia

Descripción

De la tabla y figura N° 09, se desprende en la dimensión comunicación que el 54.17% de trabajadores refieren que a veces realizan actividades de comunicación, seguido de 45.83% siempre y 0% nunca.

TABLA N° 10

Procesamiento de datos de la variable: órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali

Escala de medición	Promedios Aritméticos							
	Siempre		A veces		Nunca		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Dimensión: Planificación	4.67	58.33	3.33	41.67	0.00	0.00	8	100
Dimensión: Monitoreo	0.67	8.33	4.67	58.33	2.66	33.34	8	100
Dimensión: Control	1.33	16.67	2.67	33.33	4.00	50.00	8	100
Dimensión: Comunicación	3.67	45.83	4.33	54.17	0.00	0.00	8	100
Variable: Órgano de control Interno	2.59	32.29	3.75	46.88	1.67	20.83	8	100

Fuente propia: Información obtenida del procesamiento de la encuesta

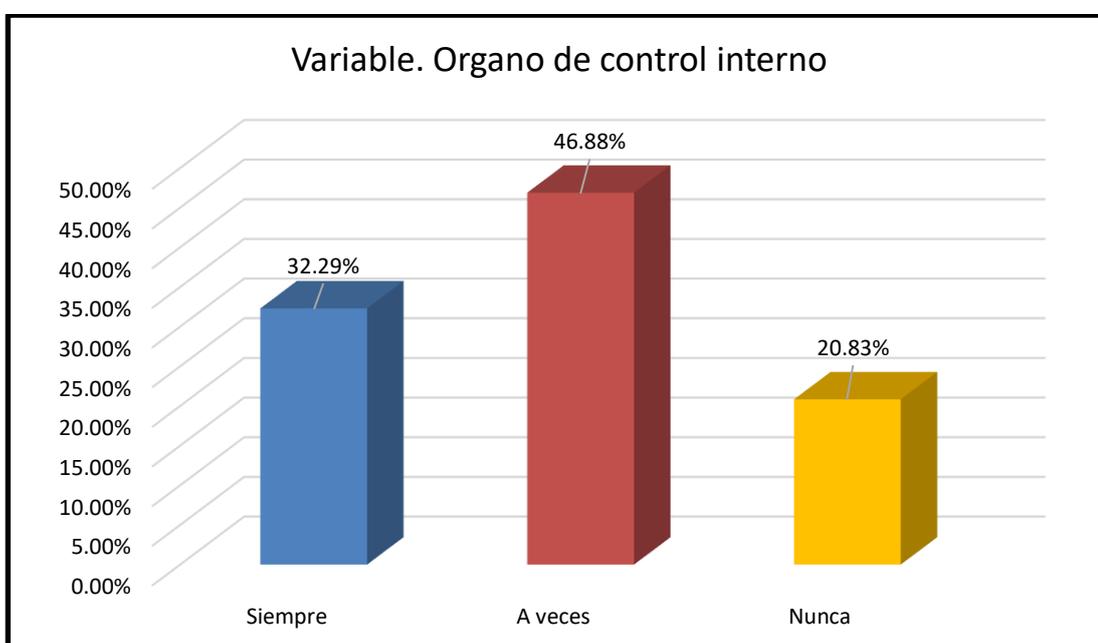


Figura N°10: Variable: Órgano de control interno
Fuente: Propia

Descripción

De la tabla y figura N° 10, se desprende en la variable de órgano de control interno que el 46.88% de trabajadores refieren que a veces realizan actividades de planificación, monitoreo, control y comunicación, seguido de 32.29% siempre y 20.83% nunca.

PRUEBA DE HIPOTESIS

Hipótesis General

Ho: La administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

Ha: La administración de recursos humanos se relaciona positivamente con el órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

TABLA N° 11

Aplicación de prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre la variable la administración de recursos humanos y órgano de control interno

Variables	Promedios Aritméticos		
	Siempre	A veces	Nunca
La administración de recursos humanos	26.25	59.59	14.16
Órgano de control interno	32.29	46.88	20.83
Coeficiente de correlación de Pearson	0,981		
Sig.(Bilateral)	0,124		

Fuente: resultados obtenidos de la encuesta con el programa SPSSV.22

Interpretación

De la tabla N° 11, luego de aplicar el estadístico coeficiente de correlación de Pearson resultó 0.981 correlación alta positiva y siendo $p= 0.124 > 0.05$, es decir se acepta la hipótesis nula y se concluye la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

Hipótesis específica N° 01

Ho: La planeación de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con la planificación del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

Ha: La planeación de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con la planificación del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

TABLA N° 12

Aplicación de prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones planeación y planificación

Variables	Promedios Aritméticos		
	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: planeación	28.33	71.67	0.00
Dimensión: planificación	58.33	41.67	0.00
Coeficiente de correlación de Pearson	0,602		
Sig.(Bilateral)	0,589		

Fuente: resultados obtenidos de la encuesta con el programa SPSSV.22

Interpretación

De la tabla N° 12, luego de aplicar el estadístico coeficiente de correlación de Pearson resultó 0.602 correlación alta positiva y siendo $p = 0.589 > 0.05$, es decir se acepta la hipótesis nula y se concluye la planeación de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con la planificación del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

Hipótesis específica N° 02

Ho: La organización de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el monitoreo del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

Ha: La organización de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con el monitoreo del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

TABLA N° 13

Aplicación de prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones organización y monitoreo

Variables	Promedios Aritméticos		
	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Organización	28.33	68.33	3.34
Dimensión: Monitoreo	8.33	58.33	33.34
Coeficiente de correlación de Pearson	0.610		
Sig.(Bilateral)	0.582		

Fuente: resultados obtenidos de la encuesta con el programa SPSSV.22

Interpretación

De la tabla N° 13, luego de aplicar el estadístico coeficiente de correlación de Pearson resultó 0.610 correlación moderado positiva y siendo $p= 0.582 > 0.05$, es decir se acepta la hipótesis nula y se concluye la organización de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el monitoreo del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

Hipótesis específica N° 03

Ho: La ejecución de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el control del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

Ha: La ejecución de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con el control del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

TABLA N° 14

Aplicación de prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensiones ejecución y control

Variables	Promedios Aritméticos		
	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Ejecución	25	25	50
Dimensión: Control	16.67	33.33	50
Coeficiente de correlación de Pearson	0.866		
Sig.(Bilateral)	0.333		

Fuente: resultados obtenidos de la encuesta con el programa SPSSV.22

Interpretación

De la tabla N° 14, luego de aplicar el estadístico coeficiente de correlación de Pearson resultó 0.866 correlación alta positiva y siendo $p = 0.333 > 0.05$, es decir se acepta la hipótesis nula y se concluye la ejecución de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el control del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

Hipótesis específica N° 04

Ho: La evaluación de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con la comunicación del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

Ha: La evaluación de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con la comunicación del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

TABLA N° 15

Aplicación de prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre las dimensión evaluación y comunicación del órgano de control interno

Variables	Promedios Aritméticos		
	Siempre	A veces	Nunca
Dimensión: Evaluación	23.33	73.34	3.33
Dimensión: comunicación	45.83	54.17	0.00
Coeficiente de correlación de Pearson	0.812		
Sig.(Bilateral)	0.396		

Fuente: resultados obtenidos de la encuesta con el programa SPSSV.22

Interpretación

De la tabla N° 15, luego de aplicar el estadístico coeficiente de correlación de Pearson resultó 0.812 correlación alta positiva y siendo $p = 0.396 > 0.05$, es decir se acepta la hipótesis nula y se concluye la evaluación de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con la comunicación del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali.

4.2. Discusión

En la Tabla y Figura N° 01, de la planeación de administración de recursos humanos, nos muestra que el mayor porcentaje de encuestados respondieron

a veces cumplen con las actividades de **planeación** en un 71.67% y, en la Tabla y Figura N° 06, de la planificación del órgano de control interno, el mayor porcentaje de encuestados respondieron **siempre** realizan actividades de planificación en un 58.33%. Este resultado lo confirma la prueba de hipótesis de la tabla N° 12, habiendo aplicado la prueba estadística de Coeficiente de Correlación de Pearson resulto 0,602 correlación alta positiva y siendo $P = 0,589 > 0,05$ es decir, se acepta la hipótesis nula.

En la Tabla y Figura N° 02, de la organización de administración de recursos humanos nos muestra que el mayor porcentaje de encuestados respondieron **a veces** cumplen con la organización en un 68.33% y, en la Tabla y Figura N° 07, del monitoreo del órgano de control interno, el mayor porcentaje de encuestados respondieron **a veces** realizan actividades de monitoreo en un 58.33%. Este resultado lo confirma la prueba de hipótesis de la tabla N° 13, habiendo aplicado la prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson resulto 0,610 correlación alta positiva y siendo $P = 0,582 > 0,05$, es decir, se acepta la hipótesis nula

En la Tabla y Figura N° 03, de la ejecución de administración de recursos humanos nos muestra que el mayor porcentaje de encuestados respondieron **nunca** cumplen con la **ejecución** de las actividades del plan en un 50% y, en la Tabla y Figura N° 08, del control del órgano de control interno, el mayor porcentaje de encuestados respondieron **nunca** realizan actividades de control en un 50%. Este resultado lo confirma la prueba de hipótesis de la tabla N° 14, habiendo aplicado la prueba estadística de Coeficiente de correlación de Pearson resulto 0,866 correlación alta positiva y siendo $p = 0,333 > 0,05$ es decir se acepta la hipótesis nula.

En la Tabla y Figura N° 04, de la evaluación de administración de recursos humanos nos muestra que el mayor porcentaje de encuestados respondieron **a veces** realizan **evaluación** de las actividades del plan en un 73.34% y, en la Tabla y Figura N° 09, de comunicación del órgano de control interno, el mayor porcentaje de encuestados respondieron **a veces** realizan actividades de comunicación en un 54.17%. Este resultado lo confirma la prueba de

hipótesis de la tabla N° 15, habiendo aplicado la prueba estadística de Coeficiente de correlación de Pearson resulto 0,812 correlación alta positiva y siendo $p = 0,396 > 0,05$, es decir, se acepta la hipótesis nula.

En la Tabla y figura N° 05, de la variable administración de recursos humanos, nos muestra que el mayor porcentaje de encuestados respondieron **a veces** realizan actividades de **planeación, organización, ejecución y evaluación** en un 59.59% y, en la Tabla y Figura N° 10 de la variable órgano de control interno el mayor porcentaje de encuestados respondieron también **a veces** realizan actividades de **planificación, monitoreo, control y comunicación** en un 46.88%. Este resultado se sustenta en lo que indica Broggi (2010) en donde concluye que: Para las empresas de servicios que se encuentran en etapa de maduración, la decisión de optar por analizar y administrar a los Recursos Humanos, la **planificación** fue incipiente, esto ayudará a comprender su situación , a tomar las acciones necesarias para mejorar su rendimiento y aumentar la fidelización de los talentos, preparándolos para cubrir puestos claves, ya sea por necesidad de reemplazos o por ampliación de estructura para intentar un nuevo crecimiento de la empresa y así volver nuevamente a la fase del ciclo de vida de crecimiento.

CONCLUSIONES

- * La administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali; por lo que se acepta la hipótesis nula.

- * La planeación de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con la planificación del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali; por lo que se acepta la hipótesis nula.
- * La organización de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el monitoreo del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali; por lo que se acepta la hipótesis nula.
- * La ejecución de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con el control del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali; por lo que se acepta la hipótesis nula.
- * La evaluación de la administración de recursos humanos no se relaciona positivamente con la comunicación del órgano de control interno de la dirección regional de salud de Ucayali; por lo que se acepta la hipótesis nula.

RECOMENDACIONES

- * La Dirección Regional de Salud de Ucayali, debe mejorar su relación de la administración de recursos humano con el órgano de control interno, a fin de velar por la buena marcha institucional.

- * La administración de recursos humano de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, debe cumplir con sus dimensiones de planeación, organización, ejecución y evaluación para un mejor desempeño laboral de los servidores públicos.
- * Por su parte, el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, debe también cumplir a cabalidad con sus funciones en sus dimensiones de planificación, monitoreo, control y comunicación; con la finalidad de contrarrestar algunos posibles indicios de corrupción.
- * Todo investigador con fines de titulación, debe hacer llegar un ejemplar de su informe de investigación al lugar que fue materia de estudio, para el conocimiento de su problemática y así, puedan proponer alternativas de solución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abraham Maslow y su teoría de la motivación humana. Recuperado de <https://psicopedagogíaaaprendizajeuc.wordpress.com/.../abraham-maslow-y-su-teoria-de...>

Briseño, L. (2000) Economía Política. Lima, Perú: San Marcos

- Broggi, A. (2010) Metodología para la mejor administración de los recursos humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración. Buenos Aires, Argentina: Tesis
- Carrasco, S. (2009) Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: San Marcos. Recuperado de https://www.academia.edu/.../Metodología_de_la_investigacion_cientifica_Carrasco_Di...
- Castillo, Y. A. (2015) Los Principios de la Administración Científica de Taylor. Santiago, República Dominicana. Recuperado de @Monografias.com S.A.
- Diccionario Enciclopédico Color Encas (1997) Bogotá, Colombia: Norma. S.A.
- GestioPolis (2004) La Administración de Recursos Humanos. Recuperado de www.gestiopolis.com/administracion-de-recursos-humanos-como-funciona/
- Huamaní, N. V. (2016) El rol del órgano de control interno institucional en la administración del Programa de Vaso de Leche de la Municipalidad Provincial de Camaná. Arequipa, Perú: Tesis
<https://www.mef.gob.pe/.../organo-de-control-defensa-juridica?...organo-de-control>
- Ivancevich y Otros (1996) Gestión Calidad y Competitividad. Madrid, España: IRWIN
- Kiyosaki, R. (2016) La Escuela de Negocios: para personas que gustan de ayudar a los demás. Lima, Perú: AGUILAR
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016) Guía sobre el Sistema Administrativo y Gestión de Recursos Humanos. Lima, Perú: SERVIR
- Pontificia Universidad Católica del Perú (1997) Métodos y Técnicas de Investigación Educativa. Lima, Perú: Consorcio Gráfico S.A.
- Ramírez, J. (2006) Administración de Recursos Humanos. Maracaibo, Venezuela: CARIBE. Recuperado de <https://www.monografias.com/.../administracion-de-recursos-humanos/administracion-rec...>
- Sovero, F. V. (2007) Como Dirigir una Institución Empresarial. Lima, Perú: A.F.A.
- Teoría Clásica de Max Weber. Recuperado de aotgu.eco.catedras.unc.edu.ar/...a/teorias.../teoria-clasica-y-teoria-de-la-burocracia

Vega, S. (2002) Estrategias en la administración de recursos humanos para el desarrollo de una cultura de organización competitiva. Monterrey, México: Tesis.

Vásquez, C. Z. (2015) Implementación del órgano de control institucional como herramienta de gestión en la Municipalidad distrital de Chao-La Libertad año 2014. Perú: Tesis.

Apéndices

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL ÓRGANO DE CONTROL INTERNO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI - PUCALLPA, 2018

Autor: BR. EDEVALDO FLORES SANCHEZ.

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensión	Indicadores	Metodología
¿Cómo es la relación de la administración de	Determinar la relación de la administración de	La administración de recursos humanos se	V1 Administración	Planeación	-Plan de trabajo -Uso de estrategias	Diseño de investigación

recursos humanos con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali - Pucallpa, 2018?	recursos humanos con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali - Pucallpa, 2018	relaciona positivamente con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali - Pucallpa, 2018	de recursos humanos	<p>Organización</p> <p>Ejecución</p> <p>Evaluación</p>	<p>-Programación de actividades</p> <p>-Estructura orgánica</p> <p>-Reglamento interno</p> <p>-Coordinación permanente</p> <p>-Cumplimiento del plan</p> <p>-Premio del buen desempeño</p> <p>-Estímulos y condecoración</p> <p>-Evaluación y control</p> <p>-Buen desempeño de los recursos humanos</p> <p>-Visita permanente</p>	<p>Descriptivo correlacional, cuyo diagrama es el siguiente:</p> <p>Población y muestra</p> <p>La población estuvo conformada por un total de 28 servidores públicos de la administración de recursos humanos y del órgano de control interno de la DIRESA</p> <p>La muestra fue censal o sea los mismos de la población (28 servidores públicos) de la administración de recursos humanos y del órgano de control interno</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>Como técnica se utilizó:</p> <p>-La Encuesta</p> <p>Como instrumentos:</p> <p>-El Cuestionario</p> <p>Técnicas para el procesamiento de información</p> <p>Se aplicó la técnica de la estadística descriptiva e inferencial, en donde se utilizará la tablas y figuras de barra, acorde con el Programa estadístico SPSS-V.22</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es la relación de la planeación de la administración de recursos humanos con la planificación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?</p> <p>¿Cómo es la relación de la organización de la administración de recursos humanos con el monitoreo del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?</p> <p>¿Cómo es la relación de la ejecución de la administración de recursos humanos con el control del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?</p> <p>¿Cómo es la relación de la evaluación de la administración de recursos humanos con la comunicación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación de la planeación de la administración de recursos humanos con la planificación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali</p> <p>Determinar la relación de la organización de la administración de recursos humanos con el monitoreo del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali</p> <p>Determinar la relación de la ejecución de la administración de recursos humanos con el control del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali</p> <p>Determinar la relación de la evaluación de la administración de recursos humanos con la comunicación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>La planeación de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con la planificación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali</p> <p>La organización de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con el monitoreo del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali</p> <p>La ejecución de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con el control del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali</p> <p>La evaluación de la administración de recursos humanos se relaciona positivamente con la comunicación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali</p>	V2 Órgano de control interno	<p>Planificación</p> <p>Monitoreo</p> <p>Control</p> <p>Comunicación</p>	<p>-Elaboración</p> <p>-Coordinación</p> <p>-Inclusión</p> <p>-Visita opinada</p> <p>-Visita inopinada</p> <p>-Asesoramiento</p> <p>-Ambiente de cambio</p> <p>-Recursos económicos</p> <p>-Control permanente</p> <p>-Comprensión</p> <p>-Información</p>	<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es la relación de la planeación de la administración de recursos humanos con la planificación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?</p> <p>¿Cómo es la relación de la organización de la administración de recursos humanos con el monitoreo del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?</p> <p>¿Cómo es la relación de la ejecución de la administración de recursos humanos con el control del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?</p> <p>¿Cómo es la relación de la evaluación de la administración de recursos humanos con la comunicación del órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali?</p>

ANEXO 2: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Matriz de validación

Título: La administración de recursos humanos y su relación con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – Pucallpa, 2018

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuestas			Criterios de evaluación								Observaciones y/o Recomendaciones									
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta											
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No										
Administración de Recursos Humanos	Planeación	Plan de trabajo	1																					
			2																					
			3																					
	Organización	Estructura orgánica	4																					
			5																					
			6																					
			7																					
	Ejecución	Cumplimiento del plan	8																					
			9																					
			10																					
			11																					
Órgano de Control Interno	Evaluación	Evaluación y control	12																					
			13																					
			14																					
	Planificación	Inclusión	15																					
			16																					
			17																					
	Control	Recursos económicos	18																					
			19																					
			20																					
			21																					
			22																					
Comunicación	Compreensión	23																						
		24																						

Pucallpa, 18 de Enero del 2019.



Mg. Leysi Ruiz Noriega
Validador

Matriz de validación

Título: La administración de recursos humanos y su relación con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali – Pucallpa, 2018

Variable	Dimensión	Indicador	Items	Opción de respuestas			Criterios de evaluación												Observaciones y/o Recomendaciones		
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta								
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No							
Administración de Recursos Humanos	Planeación	Plan de trabajo	1				X														
			2				X														
			3				X														
	Organización	Estructura orgánica	4				X														
			5				X														
			6				X														
	Ejecución	Cumplimiento del plan	7				X														
			8				X														
			9				X														
	Evaluación	Estímulos y condecoraciones	10				X														
			11				X														
12						X															
13						X															
14						X															
Planificación	Inclusión	15				X															
		16				X															
		17				X															
Monitoreo	Asesoramiento	18				X															
		19				X															
		20				X															
Control	Recursos económicos	21				X															
		22				X															
		23				X															
Comunicación	Información	24				X															

Pucallpa, 21 de ENERO del 2019.


 Dr. Lener Omar Rengifo
 Validador

ANEXO 3: CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Anexo 04

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Variable: Administración de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,800	12

Fuente: Propia, aplicando el programa SPSS V17.0

Interpretación: El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,800, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó

Pucallpa, 02 de febrero del 2019



Validador
Dr. Percy Orlando Rojas Medina

Base de Datos

Variable: Administración de recursos humanos

Nº	Items 1	Items 2	Items 3	Items 4	Items 5	Items 6	Items 7	Items 8	Items 9	Items 10	Items 11	Items 12
1	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2
2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1
3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3
5	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
6	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
7	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
8	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
9	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3
10	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3
11	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2
12	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
13	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
14	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
15	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2

Fuente: SPSS V17.0 Valoración a la pregunta: Nunca: 01 A veces: 02 Siempre: 03

Anexo 04

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

Variable: Órgano de control Interno

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Ítems
0,956	12

Fuente: Propia, aplicando el programa SPSS V17.0

Interpretación: El Estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach aplicado al instrumento de investigación arrojó 0,956, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó

Pucallpa, 02 de febrero del 2019



Validador

Dr. Percy Orlando Rojas Medina

Base de Datos

Variable: Órgano de control Interno

Nº	Items 1	Items 2	Items 3	Items 4	Items 5	Items 6	Items 7	Items 8	Items 9	Items 10	Items 11	Items 12
1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2
2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1
3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2
4	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3
5	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
6	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
7	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
8	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Fuente: SPSS V17.0 Valoración a la pregunta: Nunca: 01 A veces: 02 Siempre: 03

ANEXO 4: INSTRUMENTOS DE APLICACIÓN

CUESTIONARIO N° 01: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Señor servidor público de la oficina de administración de recursos humanos de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, reciba mi saludo cordial.

El presente instrumento de encuesta, tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación titulada: “**La administración de recursos humanos y su relación con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali - Pucallpa, 2018**”, sobre el particular, se le solicita su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento; es confidencial y de carácter anónimo. Se le agradece su colaboración.

Marcar con una (X) las siguientes interrogantes:

Dimensión	ITEMS	Siempre	A veces	Nunca
Planeación	1. ¿La oficina de administración de recursos humanos cuenta con un plan de trabajo?			
	2. ¿Las estrategias que utiliza el administrador de recursos humanos mejora el desempeño laboral de los servidores públicos?			
	3. ¿Las actividades programadas son cumplidas a cabalidad por parte de la administración de recursos humanos?			
Organización	4. ¿La oficina de administración de recursos humanos cuenta con una estructura orgánica que garantice su buen funcionamiento?			
	5. ¿El servidor público cumple con sus funciones encomendadas, acorde con el reglamento interno?			
	6. ¿Existe buena coordinación entre servidores públicos de la misma oficina?			
Ejecución	7. ¿La ejecución de las actividades del plan mejoran las relaciones entre servidores públicos?			
	8. ¿Durante el año existe una fecha para premiar al mejor servidor público?			
	9. ¿Usted cuenta con algún estímulo o condecoración por su buen desempeño laboral?			
Evaluación	10. ¿La administración de recursos humanos realiza evaluación y control permanente de los servidores públicos?			
	11. ¿El desempeño de la administración de recursos humanos es favorable?			
	12. ¿La administración de recursos humanos informa permanentemente al OCI de los manejos financieros?			

CUESTIONARIO N° 02: ORGANO DE CONTROL INTERNO

Señor servidor público del Órgano de Control Interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, reciba mi saludo cordial.

El presente instrumento de encuesta, tiene por finalidad recoger información relacionada con el trabajo de investigación titulada: “**La administración de recursos humanos y su relación con el órgano de control interno de la Dirección Regional de Salud de Ucayali - Pucallpa, 2018**”, sobre el particular, se le solicita su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento; es confidencial y de carácter anónimo. Se le agradece su colaboración.

Marcar con una (X) las siguientes interrogantes:

Dimensión	ITEMS	Siempre	A veces	Nunca
Planificación	1. ¿El Órgano de Control Interno de la DIRESA tiene elaborado su Plan de auditoría?			
	2. ¿El plan de auditoría del OCI fue elaborado en coordinación con los lineamientos de la Contraloría General de la República?			
	3. ¿La relación entre servidores públicos es favorable?			
Monitoreo	4. ¿La visita de monitoreo del OCI, se realiza previo aviso al servidor público?			
	5. ¿La visita de monitoreo inopinada por el OCI genera malestar en el servidor público?			
	6. ¿El asesoramiento al servidor público es satisfactorio por parte del OCI?			
Control	7. ¿La visita de supervisión por el OCI a la administración de recursos humanos creó un ambiente positivo en los servidores públicos?			
	8. ¿El OCI realiza permanente auditoría del manejo de los recursos económicos a la administración de recursos humanos?			
	9. ¿Usted considera que existe un buen manejo de los recursos económicos de la DIRESA?			
Comunicación	10. ¿El control del uso de los recursos económicos es permanente por parte de OCI?			
	11. ¿La comunicación es favorable entre el OCI y la administración de recursos humanos de la DIRESA?			
	12. ¿Usted considera que la información del OCI es contundente y que conlleva a erradicar la corrupción?			

ANEXO 5: FOTOS

**APLICACIÓN DE LA ENCUESTA A LOS SERVIDORES PÚBLICOS
DE LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA DIRESA**



**APLICACIÓN DE LA ENCUESTA A UNO DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS DEL ÓRGANO DE CONTROL INTERNO DE LA DIRESA**

