



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relaciones Humanas en los regímenes laborales en los
trabajadores del Hospital Alberto Sabogal Sologuren
2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA

Br. Rocío Vásquez Ventura

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Núñez Lira

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las Prestaciones Asistenciales

PERÚ – 2017

Páginas de jurado

Dr. Juan Mendez Vergaray
Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata
Secretario

Dr. Luis Alberto Nuñez Lira
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado a mis queridos padres y hermanos quienes en todo momento me han brindado su apoyo incondicionalmente.

Agradecimiento

A Dios por guiar mis pasos y derramar su bendición cada día de mi vida.

Declaración Jurada

Yo, Br. Rocío, Vásquez Ventura estudiante del Programa Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 40722325, con la tesis titulada Relaciones Humanas en los regímenes laborales en los trabajadores del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, enero 2017

Br. Rocío Vanesa, Vásquez Ventura
D.N.I. 40722325

Presentación

Señores miembros del jurado calificador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, dejamos a vuestra disposición la revisión y evaluación del presente trabajo de tesis titulado, Relaciones Humanas en los regímenes laborales en los trabajadores del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017, realizado para obtener el Grado de Magister en Gestión de Servicios de la Salud, el cual espero sea un referente para otro que conlleve a su posterior aprobación. Esta investigación tiene como propósito Determinar diferencias en el nivel de relaciones humanas en los regímenes laborales en los trabajadores del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017, esto puede ser de utilidad para lograr que los trabajadores se desenvuelvan en un buen ambiente laboral.

La información se ha estructurado en siete capítulos teniendo en cuenta el esquema de investigación sugerido por la universidad. En el capítulo I, se ha considerado la introducción de la investigación conformada por los antecedentes, problema, hipótesis, objetivos. En el capítulo II, se registra el marco metodológico, conformado por la variable, operacionalización, metodología, tipo de estudio, diseño, población muestra y muestra, técnica e instrumentos, métodos de análisis de datos. En el capítulo III, se considera los resultados conformada por el análisis descriptivo y la prueba de hipótesis a partir del procesamiento de la información recogida. En el capítulo IV se considera la discusión de los resultados. En el capítulo V se considera las conclusiones, en el capítulo VI se considera la recomendación. En el capítulo VII las referencias bibliográficas. Y finalmente los apéndices de la investigación.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibo con beneplácito vuestros aportes y sugerencias para mejorar, a la vez deseo sirva de aporte a quién desea continuar un estudio de esta naturaleza.

La Autora

Índice

Páginas de jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1. Antecedentes	14
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3 Justificación	29
1.4 Formulación del problema de investigación	30
1.5 Hipótesis	31
II. Metodología	
2.1 Variables	33
2.2 Operacionalización de la variable	33
2.3 Metodología: Hipotético deductivo	34
2.4 Tipo de estudio	34
2.5. Diseño de la investigación	34
2.6 Población, muestra y muestreo	35
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
2.8 Métodos de análisis de datos	37
III. Resultados	
3.1 Resultados descriptivos	40
3.2 Prueba de hipótesis	43

IV. Discusión	47
V. Conclusiones	49
VI. Recomendaciones	51
VII. Referencias Bibliográficas	53
Anexos	56

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la Variable Relaciones humanas	33
Tabla 2	Juicio de expertos	36
Tabla 3	Escala para Interpretar resultados de la confiabilidad	37
Tabla 4	Las relaciones humanas según régimen laboral	40
Tabla 5	Las relaciones humanas primarias según régimen laboral	41
Tabla 6	Las relaciones humanas secundarias según régimen laboral	42
Tabla 7	Las relaciones humanas según régimen laboral: Prueba de hipótesis general	43
Tabla 8	Las relaciones humanas primarias según régimen laboral: Prueba de hipótesis específica 1	44
Tabla 9	Las relaciones humanas secundarias según régimen laboral: Prueba de hipótesis específica 2	45

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Las relaciones humanas según régimen laboral	40
Figura 2 Las relaciones humanas primarias según régimen laboral	41
Figura 3 Las relaciones humanas secundarias según régimen laboral	42

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como problema general ¿Existirán diferencias en el nivel de relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017? Y como objetivo general determinar las diferencias en el nivel de de las Relaciones Humanas que existen entre los trabajadores de regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017

Para ello se utilizó una investigación básica sustantiva, utilizando el diseño de investigación no experimental transaccional, descriptivo comparativo, con una población de 134 trabajadores y una muestra de 88 seleccionados intencionalmente.

Los resultados indicaron que en relación a la hipótesis general no existen diferencias significativas en el nivel de relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017, en los tres regímenes donde se aplicó la prueba de Kruskal Wallis a los trabajadores de DL 728, los trabajadores CAS y los trabajadores de la 276. Así, tenemos una significatividad asintótica de 0.124, mayor que .05 (alfa), con Lo cual se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la nula. Por lo tanto se concluye que las relaciones humanas son similares.

Palabras clave: Relaciones Humanas, Régimen laboral.

Abstract

The present research has as main problem. Will there be differences in human relationship level between workers from different labor regime in Alberto Sologuren Hospital, 2017? And as a general objective To determine the differences in human relationship level between workers from different labor regime in Alberto Sologuren Hospital, 2017

For that we used a basic research, using non experimental, descriptive and comparative design. 134 population and a sample consisted of 88 police intentional selected.

The findings indicated that in relation with the general hypothesis, there isn't differences in human relationship level between workers from different labor regime in Alberto Sologuren Hospital, 2017. We found an asymptotic significance 0.124 higher than 0.05 (alpha), so the hypothesis is rejected concluding that the human relationship is similar.

Key words: Human relationship, Labor regime,.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Ariza y Puyana (2013) que tiene como objetivo general de esta investigación determinar la correlación que consta entre los tipos de vinculación laboral y la satisfacción laboral de 4 empleadas de la Pontificia Universidad Javeriana, para lo cual se usó una entrevista semi-estructurada, como instrumento metodológico de recolección de información, cuyo objetivo es identificar cómo se comportan las variables planteadas. Se utiliza como método de investigación el análisis narrativo. Concluye que existe una relación directa entre el tipo de vinculación y la satisfacción laboral del trabajador, en concreto en la respuesta efectiva del empleado frente a su trabajo, por lo que las empresas deben tener presente que a pesar de los motivos que tengan para llevar a cabo contrataciones temporales o con intermediarios laborales, ello trae un efecto negativo en la productividad su talento humano, pues este se siente inconforme e insatisfecho con su realidad, lo que puede llegar a producir inconvenientes en el ámbito laboral.

García (2013) esta investigación busco conocer las insolvencias que existen en el proceso de gestión del recurso humano; para de esta manera establecer como propuesta un Modelo de Gestión del Recurso Humano que se ajuste a las verdaderas necesidades de la institución. La metodología de la investigación es de tipo exploratoria – explicativa, con una población de 11 personas. Entre las conclusiones se tiene que, la gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone; únicamente se realizan acciones asiladas para estos fines.

Barzola (2012) cuya tesis tuvo como objetivo determinar qué criterios se utilizan en la selección y designación, y a su vez caracterizar al personal de enfermería que se desempeña en la institución del personal, con el fin de demostrar la relevancia de la gestión de recursos humanos en enfermería, es un trabajo descriptivo transversal cualitativo, con una muestra de 36 sujetos,

llegando a los siguientes resultados, en el hecho de que aproximadamente, un 30% del personal posea otro empleo exigirá seguramente, de parte de los distintos jefes de unidad o de servicio, de un trabajo minucioso a la hora de conformar los distintos grupos de trabajo para cada turno. • Prácticamente todo el personal que hoy se desempeña en la institución debió transitar un periodo de prueba, esto permite y además requiere que los jefes de servicio tengan la oportunidad de observar el desempeño del personal de nuevo ingreso realizando una evaluación constante.

Broggi (2010) en este trabajo se tuvo como objetivo Diseñar una metodología aplicable a la gestión de los Recursos Humanos, con el fin de brindar una alternativa eficaz aplicable a la generación de un tablero de comando. Es un trabajo cualitativo, el cual llego a los siguientes resultados: El tablero de comando orientado al área de Recursos Humanos le permitirá a las empresas planificar objetivos que sean medibles, integrando todos los subsistemas que posee el área, lo cual ayudará a entender como cada acción que se tome influirá directa o indirectamente en el rendimiento, la motivación, la fidelidad del empleado en la empresa, entre otros. En conclusión, para las empresas de servicios que se encuentra en etapa de maduración, la decisión de optar por analizar y gestionar a los Recursos Humanos ayudará a comprender la situación de estos, 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.

García (2011) en su tesis tuvo como objetivo evaluar el desempeño aplicado al personal administrativo titular del liceo bolivariano Pedro Arnal, del municipio Sucre, estado Sucre, 2011, Bolivia, cuya investigación analizó por medio de un estudio descriptivo con diseño de campo, y una población que estuvo representada por 29 empleados, los cuales brindaron la información requerida a través de un cuestionario y con ayuda de una entrevista para recolectar los datos necesarios sobre la ejecución del proceso, al finalizar

determinó que existen una variedad de debilidades en el proceso que impiden la aplicación correcta del mismo.

Martín (2011), en su tesis tuvo como objetivo describir la relación de recursos humanos y retención del capital humano estratégico; según la metodología seguida es una investigación con enfoque cuantitativa, no experimental, sigue el diseño transaccional -correlacional, para la recogida de datos han aplicado una encuesta. Entre sus conclusiones más importantes podemos extraer: Los empleados que planteen su trabajo en términos de cooperación y colaboración con otros miembros de la organización a fin de alcanzar los objetivos del puesto con eficacia, todo lo cual fortalece su capital social. Sin embargo, contrariamente a lo esperado, el diseño enriquecido del puesto de trabajo no obtiene efectos significativamente relevantes en la retención del capital intelectual ni en el capital afectivo de los empleados. Estos resultados ofrecen indicios del cambio que se está produciendo en la valoración que los empleados hacen de ciertas prácticas de recursos humanos llevadas a cabo por la su organización.

Ávila, Ortega, y Serna, (2011) tuvieron como objetivo detectar los principales factores de las relaciones interpersonales que influyen en la satisfacción laboral y al mismo tiempo conocer el nivel de satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Contaduría y Administración de la UACH. Es una investigación descriptiva con enfoque transeccional, contando con el universo de personal docente de la Facultad de Contaduría y Administración. Entre los resultados se tiene que la relaciones interpersonales es satisfactoria (38% siempre es buena) (37% casi siempre es buena). Concluyendo que relaciones interpersonales desarrolladas por el personal docente de La Facultad de Contaduría y Administración en general son buenas, es decir, los porcentajes que resultaron de esta investigación son en su mayoría positivos.

Organización Panamericana de la Salud (2010) en esta investigación se tuvo como objetivo describir la situación actual de los recursos humanos de salud en Honduras, sus tendencias en flujos y reservas; la formación;

regulación y su vinculación con la productividad en el Sistema Nacional de Salud de Honduras. Es un trabajo descriptivo. Que abarco a la totalidad de los centros de atención de salud del país. Concluyendo que el desafío de contar con políticas nacionales de recursos humanos en salud está más allá del reconocimiento de esta necesidad, de la buena voluntad y adscripción a declaratorias, demanda del análisis de intereses gremiales, económicos, políticos partidarios, burocráticos y gerenciales, convirtiendo a este problema en el principal desafío. No obstante, se identifican en el contexto nacional fortalezas y oportunidades para enfrentar la situación.

1.1.1. Antecedentes nacionales

Beltrán (2013) esta investigación tiene como objetivo analizar los diversos regímenes de contratación de personal utilizados por el estado, así como la problemática generada por el mal uso de ellos, se utilizó el método deductivo. Este estudio concluye que Los contratos de Servicios No Personales (SNP) fueron creados con la promulgación del Decreto Supremo N° 065-85-PCM - Reglamento Único de Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Prestaciones de Servicios No Personales (RUA), con la finalidad de atender la necesidad de personal de las entidades del Estado a través de la contratación de servicios autónomos de un tercero ajeno a la entidad, servicio por el cual se le reconocía una contraprestación económica. Es decir esta figura se creó con la finalidad de proveer al Estado de servicios autónomos no subordinados.

Lomparte (2012), Tuvo como objetivo establecer la relación existente entre la Gestión de Recursos Humanos y el Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Hospital Nacional PNP “Luis Nicasio Sáenz” en el mes de noviembre del 2011. Es un estudio de tipo observacional (no experimental), el diseño es de corte transversal y de nivel correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta, un cuestionario denominado Maslach Burnout Inventory (MBI). Resultados: En el nivel de gestión de los Recursos Humanos, la gestión es de nivel aceptable; siendo similar en la gestión de planificación, socialización del recién incorporado y evaluación del desempeño; mientras que existe un nivel deficiente en reclutamiento y selección del Síndrome de

Burnout en el profesional de enfermería (81.5%), los ocasionados por el desgaste emocional, despersonalización y logros personales. Conclusiones. Existe una correlación moderada media inversa entre la Gestión Recursos Humanos y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Nacional LNS PNP, noviembre 2011.

Arroyo, Hartz y Lau (2011) esta es una investigación descriptiva que busca comparar la situación de los recursos humanos en salud en el Perú de los últimos dos años 2009-2010, los resultados indican que las políticas para los recursos humanos tienen una especificidad, respecto a las políticas de recursos humanos para los servicios. No sólo el sistema de salud tiene problema con sus recursos humanos, también los recursos humanos tienen problemas con el sistema de salud. Pese a que uno de los lemas de salud en el Perú es que se trata de “personas que atienden personas”, se ha perdido o desdibujado esta distinción sutil en el caso de los recursos humanos en salud, pues en este caso los medios – las personas – no son medios sino fines y no laboran con entrega sin una motivación, que no necesariamente es material. La política de recursos humanos tiene también este encargo, que hace que se deba intervenir en el campo de la gestión de recursos humanos y no sólo en el de la dotación de recursos al sistema.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Relaciones humanas.

Enfoques teóricos de Recursos Humanos

En cuanto a la variable Relaciones Humana tenemos a Soria (2006) que los define como un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo deberían ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el universo industrial, su propósito es el perfeccionamiento de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha (p. 19).

Asimismo tenemos a Dubrin (2010) quien refiere son aquellas:

Que permiten crear y mantener entre los individuos interacciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptados por todos y fundamentalmente en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. Es el que tiene como elemento fundamental las percepciones del trabajador sobre las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (p. 240).

Morales (2009) las definió como:

Los aspectos como la idoneidad, la competencia y los resultados del evaluado, que se encuentran vinculados a los objetivos de la institución, proporciona participación al evaluado a partir de su autoevaluación y de los criterios de los colaboradores y apreciando la importancia de la evaluación para el desarrollo individual de la persona. En la organización no están definidas las competencias laborales, existe solamente las designaciones y funciones de los cargos. Es un proceso continuo y periódico de evaluación de los trabajadores en el cumplimiento de la idoneidad demostrada, las competencias y los resultados de trabajo con el fin de lograr los objetivos de la empresa, siempre es realizado por el jefe inmediato, iniciándose en la autoevaluación del trabajador y los criterios de los compañeros que laboran en el área. Sin la evaluación del desempeño no hay desarrollo individual.

Actualmente las empresas y organizaciones disponen de un gran número de colaboradores, esto implica que se debe disponer de recursos que permitan que estos tengan un ambiente de trabajo adecuado, el cual proporcione un ambiente de armonía para un mejor desempeño.

Si nos remontamos a los orígenes de la teoría de las relaciones humanas mencionaremos a Chiavenato (2006) refiere que se establecen cuatro causas importantes que dan inicio a las teorías de las relaciones humanas, estas son: la necesidad de crear un ambiente más humano y democrático en la administración, dejando de lado los conceptos inflexibles y mecánicos

indicados en la teoría clásica, ajustando a los nuevos patrones de vida de la sociedad americana. Así, la teoría de las relaciones humanas se convirtió en un movimiento típicamente estadounidense dirigido a la democratización de los conceptos administrativos. Asimismo el desarrollo de las ciencias humanas, en especial la psicología y la sociología, así como su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial. Las ciencias humanas vinieron a demostrar, de manera gradual, lo inadecuado de los principios de la teoría clásica.

Las ideas de la filosofía pragmática de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin fueron esenciales para el humanismo en la administración. Elton Mayo es considerado el fundador de la escuela; Dewey y Lewin, contribuyeron bastante a su concepción.

La Gestión estratégica de los Recursos Humanos para Caballano (2010) "Siempre está ligada a la estrategia de la empresa. Los trabajadores son la fuente principal de la ventaja competitiva de la empresa".(p.23) Existen estrategias utilizadas para generar bienestar dentro de organización, en el cual los trabajadores son fuente primordial para conseguir mayores ingresos económicos. Asimismo Wright, Dunford y Snell, (mencionados por Martín 2011, p.706) refieren que la disciplina es la que permite tender un puente conceptual entre la gestión de recursos humanos y la competitividad empresarial, así como por su capacidad para ofrecer una explicación convincente sobre por qué las prácticas de recursos humanos permiten lograr ventaja competitiva. Por ello se debe de considerar que el manejo de los recursos humanos está enmarcado dentro de la disciplina que permite dar ventaja al manejo del personal y lograr eficacia en el trabajo de las organizaciones.

Si se analiza la situación de los recursos humanos en salud veremos que se siguen con las antiguas políticas mientras que damos un vistazo a las políticas públicas de recursos humanos observaremos más innovaciones lo cual nos lleva a solicitar que se actualice la agenda nacional sobre la gestión de recursos humanos en salud. (Arroyo, Hartz y Lau, 2011.p.5)

En cuanto a la Administración de los recursos humanos, podemos mencionar a Chiavenato (2006) quien refiere que la administración dispone y ordena los recursos humanos en la organización, definiéndolas como las personas que ingresan, permanecen y participan en la Organización, sin importar cuál sea su nivel jerárquico o su tarea” (p. 32)

Asimismo Werther (2000) menciona que la Gestión de Recursos Humanos se refiere a la manera en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores, cuyo objetivo es suministrar a la organización una fuerza laboral efectiva”. (p.32) Al respecto Arias (1977) ya nos manifestaba que la Administración de Recursos Humanos también se puede definir como el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, la sapiencia y destrezas, de todos los miembros dentro de una organización, para beneficio individual o colectivo de la organización o de la nación misma.(p.24)

Objetivos de la Administración de Recursos Humanos:

Para Chiavenato (2006):

El objetivo de la Administración de Recursos Humanos, es instituir, conservar y generar un grupo de recursos humanos con destrezas y estimulación suficientes para lograr las metas finales de la organización.

Instituir, conservar y generar medios dentro de la organización permiten la entrega, el progreso y el gozo pleno de los recursos humanos y el logro de metas personales, alcanzado la eficiencia y eficacia de los recursos humanos aprovechables. (p. 33)

Importancia de la Administración de Recursos Humanos.

Según Werther (2004) “El propósito de la Administración de los Recursos Humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social”

Este propósito promueve una ayuda enorme a las diferentes compañías, ya que las acciones de los recursos humanos favorecen solo al progreso de la productividad al identificar mejores formas de lograr los objetivos de las empresas y, de una manera indirecta al favorecer el desarrollo personal del trabajador. El reto de las empresas es convertir a su trabajador en un recurso más eficiente, para alcanzar la productividad anhelada, aportando con el avance del personal por medio de técnicas de formación y carrera dentro de la corporación. (p.34)

Principales funciones de la Administración de recursos humanos

Asimismo Werther (2004) refiere que :

Para administrar los recursos humanos de una empresa se debe aplicar una serie de técnicas que ayudan a facilitar la gestión de Recursos Humanos, para ello requiere de personas idóneas para cada puesto de trabajo. La Administración de Recursos Humanos es un sistema integrado por subsistemas o procesos bien definidos que dan respuesta a la administración de personal (p.57).

Las técnicas que se deben desarrollar son planeación de Personal (Werther 2004) que consiste en detectar carestías y compensar las necesidades del personal, determina los objetivos, políticas, procedimientos y programas de administración de personal dentro de la empresa. La planeación determina a corto, mediano y largo plazo la necesidad de personal que la organización tendrá en el presente y en el futuro, para ello se auxilia de la demanda, pronósticos, inventarios y demás herramientas de la organización; el reclutamiento, Selección, contratación e Inducción sirven para lograr que todos los puestos sean cubiertos por personal idóneo, de acuerdo a una adecuada planeación de recursos humanos, esto es llevado a cabo mediante un buen Reclutamiento que consiste en captar aspirantes para cubrir las vacantes, y así reunir una cantidad viable de recurso humano que tengan las características requeridas para poder formar parte de la organización. La selección es analizar las destrezas y capacidades de los candidatos a fin de

decidir cuál es el más viable para el desempeño de un puesto y posibilidades de un desarrollo futuro, tanto personal como de la organización. Proceso que trata de identificar las aptitudes y cualidades de los empleados con el objeto de colocarlos en el puesto más afín a sus características, esto implica el uso de herramientas tales como solicitudes, pruebas, entrevistas, referencias y otros factores para evaluar el potencial de los candidatos reclutados. Con estas herramientas los gerentes podrán tomar una decisión referente a la persona idónea para el puesto vacante.(p.60)

La Contratación según el mismo autor es la formalización respetando las Leyes y normas de la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos y deberes de ambos: del trabajador como de la empresa. Continuando con la Inducción Werther (2004):

Es dar toda la información necesaria al nuevo trabajador, realizar todas las actividades pertinentes para lograr su rápida incorporación a los grupos sociales que existan en su medio de trabajo, con el fin de lograr una identificación entre el nuevo miembro y la organización. Consiste en llevar al individuo al puesto que va a ocupar, presentarlo con su superior y compañeros con el objeto de lograr una adaptación de grupo que evite una baja en el rendimiento y que obtenga una visión de la empresa. Asimismo se le deben mostrar las instalaciones de la empresa y principalmente de su área de trabajo. (p. 34, 35).

Podemos afirmar que las funciones de la administración de recursos humanos es una serie de complejas e importantes tareas que debe de ejercer el responsable de los recursos humanos para así garantizar el poder contar con unos colaboradores adecuados y motivados, en cuanto a la gestión en salud podemos mencionar que muchas veces existen insatisfacciones de algunos colaboradores que no ven cumplidos todos estos pasos.

Dimensiones de Relaciones humanas.

Para efectos de nuestra investigación hemos trabajado las dimensiones de Soria (2006, p.181), en donde proyecta dos dimensiones de relaciones humanas: como son las relaciones primarias y relaciones secundarias.

Relaciones primarias

El mismo autor precisa que “Las relaciones primarias son de carácter íntimo y envuelven la mayor parte de la personalidad del individuo, por lo tanto requiere mayor tiempo y contacto con las personas involucradas ya que esto permitirá afianzar más los lazos y hacerlo duradero”(p.181) Las relaciones primarias son aquellas que permiten al colaborador mantener un equilibrio consigo mismo en relación a su centro de trabajo, tratando de ser empático, de fortalecer virtudes de su personalidad que le permitan relacionarse y mejorar aquellos aspectos que interfieren con este proceso de coincidencias y mejoramiento del trabajo en equipo, coincidiendo con Drucker (2002) quien refiere que las Relaciones primarias: se establece cuando las personas se relacionan entre sí, por ellas mismas.(p.56)

Relaciones secundarias.

En tal sentido Soria (2006) relata que las relaciones secundarias son más livianas y no implican apego intrínseco entre los individuos, se señala que en la comunidad actual hay una mayor influencia de este prototipo de relaciones humanas, dada la dispersión de organizaciones a través de las cuales las personas van adquiriendo mayor cercanía (p.181). Las personas no suelen sentirse muy cercanas en cuanto a sus relaciones de trabajo, ello debido a que las obligaciones laborales hacen que se preocupen por su desarrollar su trabajo ante todo lo demás.

Asimismo, Drucker (2002) señala que las Relaciones secundarias se originan por la necesidad de un servicio o función que puede prestar una persona a otra. En este sentido en esta dimensión observamos que el personal debe de preocuparse tratando de llegar con su personalidad a los demás miembros de la institución, de ser consecuente y leal con su forma de

relacionarse dando lo mejor y poniéndose en el lugar de sus compañeros para así tener un ambiente adecuado. El colaborador debe estar dispuesto a dar y ofrecer lo mejor de su desempeño en beneficio de interrelacionarse y mejorar el desempeño de sus pares.

Aquí los trabajadores tienden a juntarse básicamente por las necesidades de cumplir el trabajo asignado más por compañerismo o por deseos de cumplir con sus obligaciones que por deseos de relacionarse con sus pares.

Régimen Laboral.

En el sistema de contrataciones de Salud en nuestro país encontramos una serie de regímenes laborales que describiremos a continuación.

Servir (2012)

Es un servicio civil que comprende a todas las personas que trabajan para el Estado. Con la finalidad de lograr una gestión pública profesional eficaz al servicio de la ciudadanía, los empleados deben contar con una carrera que les permita atraer y retener el talento humano. En la actualidad, existen 15 regímenes laborales entre generales y especiales, lo cual origina una desorganización en la gestión pública, porque cada régimen laboral envuelve diferentes derechos y deberes para los trabajadores del sector público. (p. 56)

Hasta que se efectuó el cambio total a la nueva Ley del servicio civil, la gestión del sistema administrativo de los recursos humanos discernirá a los diferentes regímenes de carrera y otras contrataciones de servicios de personal manejados en la gestión pública, con la particularidad de otros regímenes laboral especiales.

Asimismo, en el presente capítulo, se explicará la alineación y procesos de gestión de servidores de los tres regímenes laborales generales (régimen laboral 276, régimen laboral 728 y régimen laboral 1057).

Los podemos agrupar en categorías:

Régimen laboral de Carrera Administrativa D.L. 276 (nombrado)

Este régimen laboral está considerado al servidor en carrera que presta servicios en las diferentes Entidades del Estado dentro del ámbito legal, con nombramiento de atribución competente y cumpliendo con todas las formalidades de Ley. Facilita servicios de forma permanente, deduciendo éstos como el desempeño de funciones regulares y continuas requeridas por la Administración Pública para el cumplimiento de sus funciones. El trabajador Público de Carrera está al servicio del Estado. Indicado en el Decreto Legislativo 276, el servidor nombrado en la carrera administrativa, está conformada por diferentes grupos ocupacionales como: profesionales, técnicos y auxiliares.

Empleado Público Contratados por Servicios No Personales

Está sujeto a prestar sus servicios profesionales o técnicos de acuerdo al tiempo de contrato y a las cláusulas de éste, este régimen no está incluido en la Carrera Administrativa. La modalidad de este contrato está bajo dos supuestas características como: trabajo de tipo temporal o Accidental: (No requiere concurso, y supuestamente, no genera derechos) y, para labores de naturaleza permanente: (Máxima necesidad fundamentada, no renovación más de 3 años, de haber plaza puede ser nombrado al año, previa evaluación de su desempeño laboral. Vencido los 3 años se considera derecho reconocido, se gestionará la cobertura de sus derechos laborales). La calificación de temporal o accidental esta precisada en los artículos 38º, 39º y 40º del Decreto Supremo 090- PCM. En esta norma se indica “que las entidades de la administración pública solo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se desarrollara de acuerdo al desempeño de: a) Labores para alguna obra o actividad determinada; b) Trabajos en proyectos de inversión y proyectos especiales, cualquier sea su duración; c) Labores de sustitución de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre y cuando sea de duración determinada. Esta forma de contratación no requiere necesariamente de concurso y la relación

contractual concluye al término del mismo. Los servicios proporcionados en esta condición laboral no generan ningún vínculo a la carrera administrativa”.

Régimen Laboral del Decreto Legislativo 728 Privado:

Existe otro grupo en el ámbito público que se rige por las normas del régimen laboral privado, específicamente por el Decreto Legislativo 728 y reglamentos suplementarios. Este tipo de modalidad ha salido del ámbito del régimen general, para lo cual ha requerido una norma específica que así lo faculte. Sus condiciones son básicamente de Contrato a plazo indeterminado; y contrato a plazo fijo. Los contratos individuales de trabajo en el régimen 728 pueden ser:

a) A plazo Indeterminado: El contrato de trabajo por tiempo indeterminado puede celebrarse en forma verbal o escrita. Hay la presunción de que en toda prestación personal de servicios remunerados y con relación de dependencia, existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

b) A plazo fijo sujeto a Modalidad: Los contratos laborales están estipulados a modalidad que pueden ser: de naturaleza transitoria; de naturaleza accidental; y de obra o servicio. En el sector publico hay entidades que tienen este régimen de manera parcial o general: en las municipalidades, los obreros; el Congreso de la República; el Banco Central de Reserva; la Contraloría General; Es salud; etc.

Régimen Laboral Contrato Administrativo de Servicios (CAS) Decreto Legislativo 1057:

El régimen laboral 1057 (CAS) tiene una característica contractual especial con la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que facilita servicios de modo no independiente.

Se aplica por normas del derecho público y dispensa a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Con fecha 27 de junio del 2008 el Poder Ejecutivo prescribe el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación, para lo

cual utiliza las facultades delegadas mediante la Ley 29157 para legislar en el Marco del Tratado del Libre Comercio con Estados Unidos, orientada al fortalecimiento institucional y modernización del Estado. El artículo primero de la norma establecía como designio regular el régimen especial de contratación administrativa de servicios, con la finalidad de avalar los principios de desempeño, capacidad, equidad de oportunidades y profesionalismo del sistema público.

La norma define al régimen administrativo de servicios como “una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado”, reglamentado por la norma y no sujeta a la ley 276 (carrera administrativa), ley 728 (actividad privada) y/o carreras administrativas especiales.

Naciendo así una nueva y polémica forma de contratación de personas bajo un régimen especial para que presten servicios en el sector estatal; que supuestamente con ello se contribuiría al fortalecimiento institucional y modernización del Estado, favoreciendo la ejecución del Tratado Internacional de Libre Comercio.

Dentro de las reglas del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), tenemos:

Contratación: De esta manera el Decreto Legislativo N° 1057 presenta como requisitos para la contratación administrativa de servicios por la entidad pública, que exista un compromiso con la entidad usuaria y disponibilidad presupuestaria, y luego de ello el respeto del procedimiento de concurso público.

Admisión: Para pasar a este régimen laboral es por concurso público de acorde al artículo tercero del D.S N° 075- 2008-PCM, este concurso se lleva a cabo por varias fases, en primer lugar comprende el trámite y consentimiento del requerimiento de la entidad pública, en donde comprende la publicación formal de la convocatoria y el cronograma, en la segunda etapa comprende el procedimiento de contratación, mecanismos de evaluación, los requisitos

mínimos del postulante, condiciones esenciales de contrato, lugar, plazo y monto de la remuneración; la selección que comprende la evaluación “objetiva” del postulante, ultimando con la suscripción y registro del contrato.

Duración del Contrato: Es un contrato a término de plazo fijo o determinado, con opción de ser renovado; el artículo quinto del reglamento establece que el contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal y, establece como exigencia que las mismas se formalicen por escrito antes del vencimiento del contrato o de la prórroga o renovación anterior.

El régimen laboral 1057, manifiesta que cuando el trabajador continúe laborando sin que hubiere formalizado la prórroga o renovación, se entiende que el contrato se ha ampliado automáticamente por el mismo plazo anterior, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario que provocó la ampliación automática.

Para dar fin al contrato de trabajo por vencimiento del plazo, el empleador debe informarle por escrito sobre la no prórroga o no renovación de su contrato, con anticipación de cinco días hábiles previos al vencimiento del contrato administrativo.

La ley permite que se ponga fin a la relación laboral antes del vencimiento del plazo del contrato, por disposición unilateral de la entidad e inclusive sin procedimiento previo; contemplando el término del trato contractual por decisión concreta sin mediar incumplimiento del contratado, quien solo tendrá derecho al pago de una penalidad por la resolución del contrato, equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir hasta por un máximo de dos remuneraciones, no importando si el plazo pendiente era por un periodo mayor a los dos meses.

En los casos de suspensión del contrato con goce de haber y sin goce de haber son similares a los de los otros regímenes laborales, contemplando los supuestos de licencias por salud, maternidad, particular, etc.

Jornada Máxima Laboral: Este tipo de contratación tiene como jornada laboral máxima de 48 horas de prestación de servicios a la semana, prohibiendo que se exceda el máximo; no contempla pago por horas extras, pero si la posibilidad de compensación con descanso físico por la prestación de servicios en sobretiempo.

Descanso Físico: Se contempla el descanso de 24 horas continuas por semana.

Vacaciones: En cuanto a las vacaciones se les reconoce el derecho de 30 días calendario por cada año de servicio cumplido. Tiene derecho al pago por el tiempo de vacaciones, y en el caso de cese solo tiene derecho al pago de vacaciones ganadas o truncas según el caso.

Atención de Salud: Los trabajadores de este régimen constituyen afiliados regulares del régimen contributivo de Essalud, con los mismos derechos para la atención médica conforme a la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.

Afiliación al Régimen de Pensiones: Los trabajadores tienen derecho a afiliarse al régimen de pensiones pudiendo elegir entre el régimen nacional o el sistema privado de administración de fondos de pensiones.

Lactancia Materna y Licencia por Paternidad: De acuerdo a la Ley de Lactancia materna, todas las mujeres tienen ese derecho; pero también se comprendió la licencia por paternidad conforme a Ley 29409.

Sindicalización: Tiene el derecho a participar en actividades sindicales, de elegir y formar sindicatos, de acuerdo al nuevo artículo 11-A del Reglamento el derecho a formar sindicatos.

Derecho a la Huelga: De acuerdo al reglamento del artículo 11-A, existe el derecho a la huelga conforme a la Ley de Relaciones Colectivas y Normas complementarias

1.3 Justificación

Justificación teórica

Nuestro estudio tiene relevancia teorica porque consideramos que estamos contribuyendo al área de la salud, describiendo la relación entre los recursos humanos y los diferentes regímenes laborales, debido a que a nivel de nuestro país son muy pocas las investigaciones que se han realizado. La identificación de los regímenes laborales, las características de las mismas y los aspectos laborales inherentes a recursos humanos se describen para lograr teorizar y mejorar el espacio de conocimientos que permitan ampliar futuras investigaciones.

Justificación práctica

Investigar la relación entre los recursos humanos y los regímenes laborales nos permiten conocer la realidad de los trabajadores en el sector salud, Los alcances de esta investigación permitirán conocer el aspecto de remuneraciones y contrataciones que influye mucho en el comportamiento de un trabajador, en este caso mucho mayor por ser personal de salud que requiere un poco más de sensibilidad al realizar su trabajo y debe sentir que su esfuerzo es compensado para así ofrecer más a la comunidad. este trabajo de investigación se justifica en la medida que contribuirá a brindar evidencias a las instituciones con el fin de conocer la relación entre las variables relacionadas y los resultados podrán permitir tomar medidas que ayuden a resolver problemas en las relaciones humanas, pudiendo estos conservar, suprimir o corregir las estrategias dentro de la institución.

Justificación Legal

Este trabajo abarca la discusión de los diferentes regímenes laborales que se aplican a los trabajadores del sector salud en este caso Essalud que implica diferencias en los contratos lo cual motiva la investigación, teniendo al régimen laboral de Carrera Administrativa D.L. 276 (nombrado), Empleado Público contratado por Servicios no personales, Decreto Legislativo 728 Privado y el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) Decreto Legislativo 1057.

1.4 Formulación del problema de investigación

Problema General

¿Existirán diferencias en el nivel de las relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?

Problemas específicos

¿Existirán diferencias en el nivel de las relaciones humanas primarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?

¿Existirán diferencias en el nivel de las relaciones humanas secundarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?

1.5 Hipótesis

Hipótesis General

Existen diferencias en el nivel de relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?

Hipótesis específica

Existen diferencias en el nivel de relaciones humanas primarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017.

Existen diferencias en el nivel de relaciones humanas secundarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar las diferencias en el nivel de relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017.

Objetivos específicos

Describir las diferencias en el nivel de relaciones humanas primarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017.

Describir las diferencias en el nivel de relaciones humanas secundarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017.

II. Metodología

2.1 Variable

Relaciones humanas

Definición conceptual

Las relaciones humanas en sí no son fáciles de definir, sin embargo, se puede considerar que constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo deberían ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. (Soria (2006.p. 19)

Definición operacional

Es un conjunto de conocimientos con la finalidad de describir, explicar y predecir el comportamiento humano de los trabajadores de una institución de salud a través de las dimensiones de relaciones primarias y relaciones secundarias.

2.2 Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Relaciones humanas

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores
Relaciones Primaria	-Relaciones personales	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2)
	-Compresión -Amistad	6-11	A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Relaciones Secundarias	- Colaboración	12-15	
	- Actitud crítica	16-18	
	- Confianza	19-20	
	- Apoyo mutuo	21-23	

Fuente: Soria (2004)

2.3 Metodología

El método de investigación que se utilizó es el Hipotético deductivo que de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2006) obliga al científico a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación).

2.4 Tipo de estudio

Es una Investigación básica, el modelo de estudio para nuestra investigación es de tipo básica, de acuerdo a Villegas y otros (2011) señala que la “investigación básica es eminentemente teórica, orientada a la búsqueda de nuevos conocimientos teóricos a efectos de corregir, ampliar o sustentar mejor la teoría existente”. Igualmente, Parra (2002), esta investigación busca la adquisición de nuevos conocimientos o cambiar las existentes y aumentar los conocimientos científicos. (p. 45)

Es de naturaleza Cuantitativa, ya que se plantearon objetivos de un fenómeno social que fueron cuantificados.

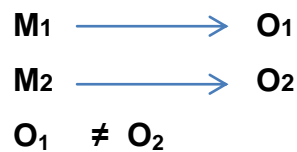
2.5. Diseño de la investigación

El diseño de trabajo de investigación es no experimental, transversal, Hernández, Fernández y Baptista (2013) señalan: “Estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.149).

Descriptivo comparativo, al respecto Sánchez Carlessi (2006 p. 78): indica que los modelos descriptivos comparativos, parte de considerar dos o más investigaciones descriptivas simples. En el cual se recoge información selecta de varias muestras con respecto a un mismo fenómeno, en su proceso el investigador consigue información de diversas muestras, para contrastar los

datos conseguidos. En nuestra investigación se buscó comparar la variable Relaciones Humanas.

El diseño se resume en el siguiente gráfico:



Donde en este caso:

M1 muestra de trabajadores

M2 muestra de trabajadores

O1: indican las observaciones obtenida en la variable Relaciones humanas

O2: Indican las observaciones obtenidas en la variable Relaciones humanas

2.6 Población, muestra y muestreo

Según Ñaupas y otros (2013) define lo siguiente; “la población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación”, Igualmente Hernández, (2016) define “la población es el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones que se deben establecer con claridad con la finalidad de delimitar los parámetros muestrales”. (p.174)

La población está constituida por 134 trabajadores del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017.

Muestra

Siendo la muestra un subgrupo de la población Hernández et al (2013.p.176). La muestra es no probabilística que el mismo autor la define como “la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación”, para efectos del presente trabajo

estuvo conformada por 88 trabajadores del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017.

Tabla 2

Muestra

Régimen laboral	Cantidad de trabajadores
D.L. 728	53
CAS	26
D.L. 276	9

Fuente: Hospital Essalud Alberto Sabogal S.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Las técnicas son procesos sistemáticos, que sirven para la solución de problemas. La técnica aplicada para el presente estudio es la encuesta, según Hernández et al (2013.p.436).

Instrumento

Hernández et al (2013, p.439) los instrumentos son herramientas auxiliares para recoger y registrar los datos generados a través de las técnicas y para efecto del presente estudio el instrumento es el cuestionario.

Instrumentos

El instrumento que se utilizará es el cuestionario correspondiente a la técnica de la encuesta, según Carrasco (2013) “los cuestionarios consisten en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas, con claridad, precisión y objetividad, para que sean resueltas de igual modo” (p. 318).

Validez y confiabilidad

Siguiendo los procedimientos de elaboración del instrumento para determinar su fiabilidad se someterá a la validez siguiente:

Validez a juicio de expertos: Dicho procedimiento de validez se realizara por discernimiento de jueces expertos, verificado por el docente del curso de desarrollo de proyecto de tesis del trabajo de investigación, quien evaluó la congruencia, preeminencia y claridad, mediante la aplicación del certificado de validez de juicios de expertos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo con sede en Lima.

Tabla 2

Juicio de expertos

Expertos	Instrumento 1	Instrumento 2	Instrumento 3
Dr. Luis Alberto Nuñez Lira	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Dr. Jorge Díaz Dumont	Aplicable	Aplicable	Aplicable
Mg. Melissa Soto Pascual	Aplicable	Aplicable	Aplicable

Confiabilidad

Según Hernández, (2013), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para establecer la confiabilidad del instrumento, se utilizará la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach para cada una de las variables y sus correspondientes dimensiones, con una muestra piloto de 25 encuestados, del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Luego se procesaron los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 21.0.

Tabla 3

Escala para Interpretar resultados de la confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2007)

Tabla

Confiabilidad de instrumento

Alfa de Crombach	Nro. de preguntas
.084	23

Este resultado de .084 nos indica que el instrumento usado es fuertemente confiable.

Procedimientos para la recolección de datos.

Para la fase teórica: se utilizó el análisis documental y sobre todo Bibliográfico y; para la fase practica: la observación, cuestionarios, encuestas etc.

2.8 Métodos de análisis de datos

Constan otros métodos que se pueden utilizar en una investigación, sin embargo, acudimos al método inductivo y deductivo. Al método inductivo, porque nos permite contrastar a partir de hechos observados en los problemas específicos y el problema general; y al método deductivo porque derivamos de la hipótesis general a las hipótesis específicas

Análisis Descriptivo

El análisis estadístico se realizará mediante la aplicación de procedimientos descriptivos.

Asimismo, para contrastar la hipótesis de la investigación se usará el estadístico Kruskal Wallis que es el indicado para conocer las diferencias en la variable de estudio.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Tabla 4

Las relaciones humanas según régimen laboral

	DL 728		CAS		DL 276	
	%	f	%	f	%	f
Inadecuada	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Poco adecuada	1	1.9	3	11.5	0	0.0
Adecuada	52	98.1	23	88.5	9	100.0
Total	53	100.0	26	100.0	9	100.0

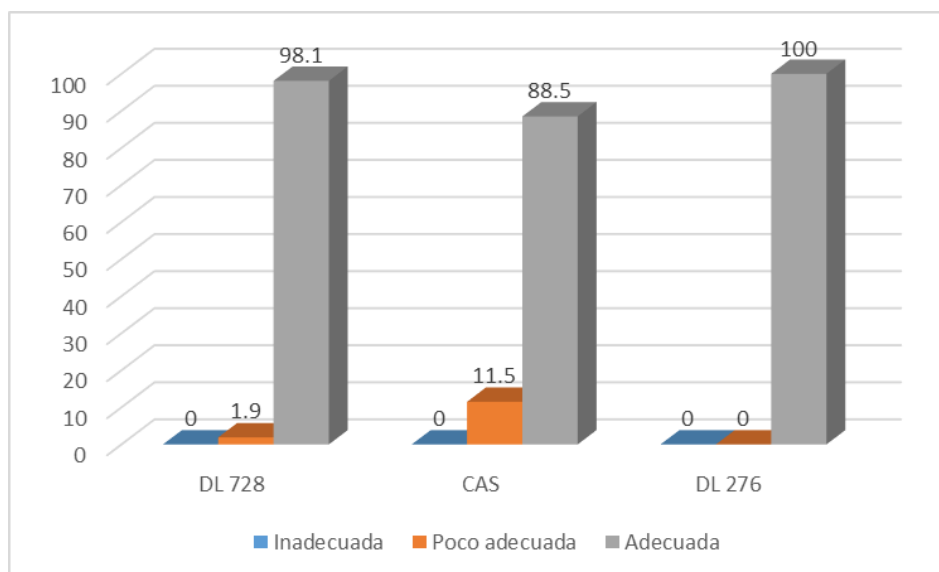


Figura 1. Las relaciones humanas según régimen laboral

De acuerdo con la información recogida, la cual se organizó y presentó en la tabla 4 y figura 1, al comparar los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento, en los trabajadores de los diversos regímenes laborales, podemos observar que el nivel poco adecuado, el 1.9% corresponde al régimen 728, el 11.5% corresponde al régimen CAS y el 0.0% al régimen de la 276. Asimismo, en el nivel adecuado, el 98.1% corresponde al régimen 728, el 88.5% corresponde al régimen CAS y el 100.0% al régimen de la 276. Por lo que podemos establecer el que grupo del régimen 276 tienen mejores relaciones humanas.

Tabla 5

Las relaciones humanas primarias según régimen laboral

	DL 728		CAS		DL 276	
	%	f	%	f	%	f
Inadecuada	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Poco adecuada	7	13.2	6	23.1	3	33.3
Adecuada	46	86.8	20	76.9	6	66.7
Total	53	100.0	26	100.0	9	100.0

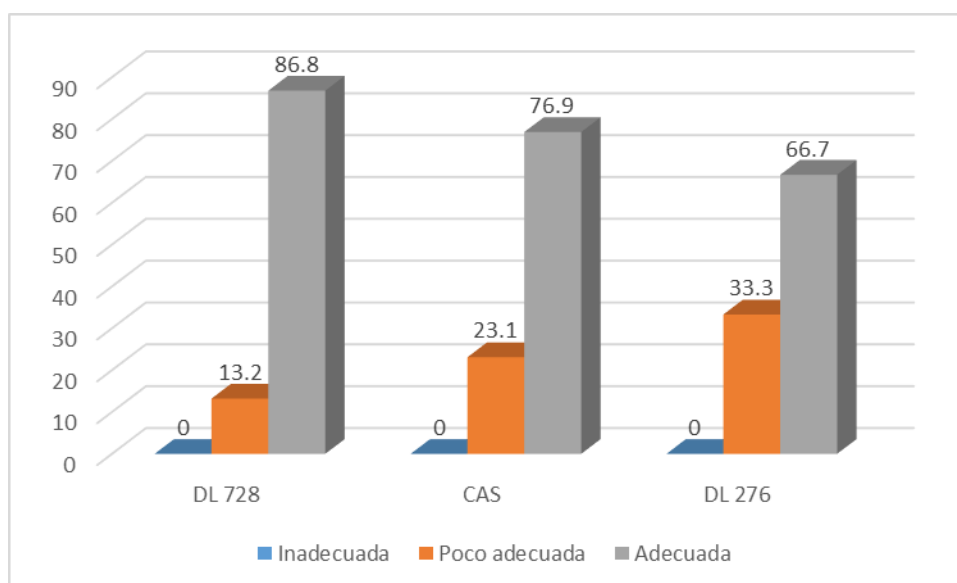


Figura 2. Las relaciones humanas primarias según régimen laboral

De acuerdo con la información recogida, la cual se organizó y presentó en la tabla 5 y figura 2, al comparar los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento, en los trabajadores de los diversos regímenes laborales, podemos observar que el nivel poco adecuado, el 13.2% corresponde al régimen 728, el 23.1% corresponde al régimen CAS y el 33.3% al régimen de la 276. Asimismo, en el nivel adecuado, el 86.8% corresponde al régimen 728, el 76.9% corresponde al régimen CAS y el 66.7% al régimen de la 276. Por lo que podemos establecer el que grupo del régimen 728 tienen mejores relaciones humanas primarias.

Tabla 6

Las relaciones humanas secundarias según régimen laboral

	DL 728		CAS		DL 276	
	%	f	%	f	%	f
Inadecuada	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Poco adecuada	8	15.1	3	11.5	1	11.1
Adecuada	45	84.9	23	88.5	8	88.9
Total	53	100.0	26	100.0	9	100.0

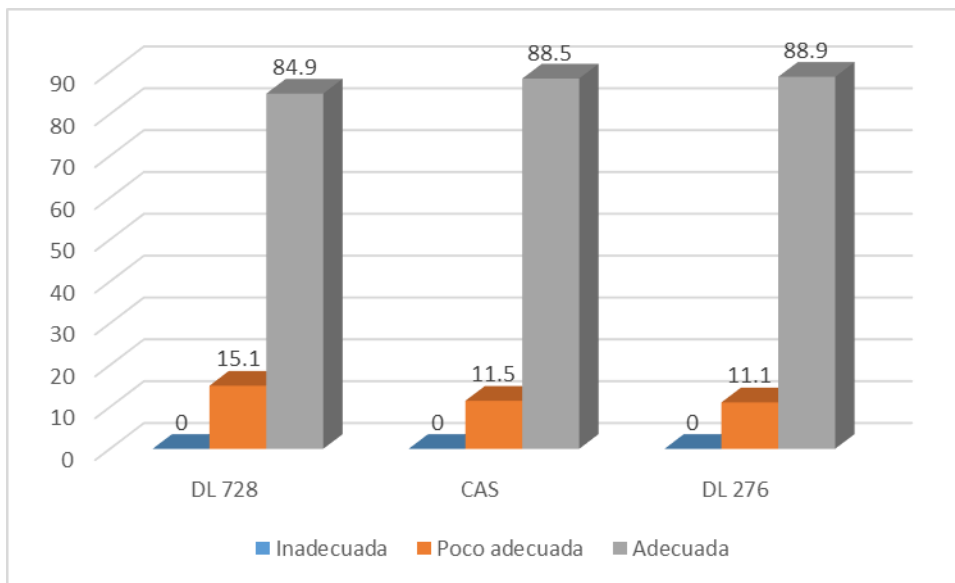


Figura 3. Las relaciones humanas secundarias según régimen laboral

De acuerdo con la información recogida, la cual se organizó y presentó en la tabla 6 y figura 2, al comparar los resultados obtenidos luego de aplicar el instrumento, en los trabajadores de los diversos regímenes laborales, podemos observar que el nivel poco adecuado, el 15.1% corresponde al régimen 728, el 11.5% corresponde al régimen CAS y el 11.1% al régimen de la 276. Asimismo, en el nivel adecuado, el 84.9% corresponde al régimen 728, el 88.5% corresponde al régimen CAS y el 88.9% al régimen de la 276. Por lo que podemos establecer el que grupo del régimen 276 tienen mejores relaciones humanas secundarias.

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1. Prueba de hipótesis general

Ho: $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$: No existen diferencias en el nivel de relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017

Ha: $\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$: Existen diferencias en el nivel de relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017

Tabla 7

Las relaciones humanas según régimen laboral: Prueba de hipótesis general

	Normas laborales	N	Rango promedio
Test	728	53	45.67
	CAS	26	41.42
	276	9	46.50
	Total	88	

Estadísticos de prueba^{a,b}

	Test
Chi-cuadrado	4,174
gl	2
Sig. Asintótica	,124

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: regímenes laborales

El resultado demuestra que no existen diferencias significativas en el nivel de relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017, en los tres regímenes donde se aplicó la prueba, los trabajadores de DL 728, los trabajadores CAS y los trabajadores de la 276. Así, tenemos una significatividad asintótica es de

0.124, mayor que .05 (alfa), se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la nula, y se concluye que las relaciones humanas son similares.

3.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

Ho: $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$: No existen diferencias en el nivel de relaciones humanas primarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017

Ha: $\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$: Existen diferencias en el nivel de relaciones humanas primarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017

Tabla 8

Las relaciones humanas primarias según régimen laboral: Prueba de hipótesis específica 1

	Normas laborales	N	Rango promedio
Test	728	53	46,66
	CAS	26	41,75
	276	9	39,72
	Total	88	

Estadísticos de prueba^{a,b}

	Test
Chi-cuadrado	,997
gl	2
Sig. asintótica	,607

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: regímenes laborales

Las relaciones humanas primarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017,

en los tres regímenes donde se aplicó la prueba, los trabajadores de DL 728, los trabajadores CAS y los trabajadores de la 276, como lo determina sus resultados estadísticos, no muestran diferencias significativas.

Así, la significatividad asintótica es de 0.607, mayor que .05 (alfa), se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la nula, y se concluye que las relaciones humanas primarias son similares.

3.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Ho: $\mu_1 = \mu_2 = \mu_3$: No existen diferencias en el nivel de relaciones humanas secundarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017

Ha: $\mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3$: Existen diferencias en el nivel de relaciones humanas secundarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017

Tabla 9

Las relaciones humanas secundarias según régimen laboral: Prueba de hipótesis específica 2

	Normas laborales	N	Rango promedio
Test	728	53	40,25
	CAS	26	39,50
	276	9	39,72
	Total	88	

Estadísticos de prueba^{a,b}

	Test
Chi-cuadrado	,019
gl	2
Sig. asintótica	,892

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: regímenes laborales

Las relaciones humanas secundarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017, en los tres regímenes donde se aplicó la prueba, los trabajadores de DL 728, los trabajadores CAS y los trabajadores de la 276, como lo determina sus resultados estadísticos, no muestran diferencias significativas.

Así, la significatividad asintótica es de 0.892, mayor que .05 (alfa), se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la nula, y se concluye que las relaciones humanas secundarias son similares.

IV. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar las diferencias que existen entre las relaciones humanas de los trabajadores de los diferentes regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2017. Wherter (2004) manifiesta que la Administración de Recursos Humanos es un sistema integrado por subsistemas o procesos bien definidos que dan respuesta a la Administración de personal (p.57), en el caso de este hospital que pertenece a la red Essalud motivo del estudio habíamos observado ciertas diferencias en cuanto al descontento de algunos trabajadores debido a las diferencias en el régimen laboral. Básicamente por el tema de los horarios y la carga laboral, luego de realizado la investigación obtuvimos resultados que nos hacen ver una realidad diferente debido a que el estudio se ha realizado con personal del servicio de emergencia en el que prima mucho velar por la salud e integridad de los usuarios. Por lo tanto los trabajadores dejan de lado sus diferencias para ofrecer un trabajo de calidad.

En relación al objetivo General que planteamos diferencias de las relaciones humanas entre personal de emergencia con diferentes regímenes laborales se halló que con una significancia de ($,124$) se rechaza la hipótesis de investigación, determinando que no existen diferencias en las relaciones humanas de los trabajadores del Sabogal, este resultado halla coincidencias con el trabajo de Arroyo, Hartz y Lau (2011) quienes refieren que el personal no labora con entrega, desmotivados por motivos que no son necesariamente materiales. Asimismo, en el trabajo de Lomparte (2012) halló un 85% de déficit laboral ocasionado por desgaste emocional, despersonalización y otros que no necesariamente sean materiales. Beltran (2013) refiere que las diferencias entre los regímenes laborales se realizaron con la finalidad de atender las deficiencias de personal, tal como ocurre en el sistema de gestión de Essalud para con el hospital materia de la investigación.

Asimismo en relación al objetivo uno podemos afirmar que los resultados de la prueba de hipótesis nos permiten afirmar que con un resultado de ($,607$) no existen diferencias en las relaciones primarias de los trabajadores personal de emergencia, esto nos permite hallar coincidencias con el trabajo realizado por la organización panamericana de la salud que hallaron que la necesidad de

establecer políticas nacionales de recursos humanos en salud está más allá de los intereses gremiales, económicos, es decir que no hay diferencias. Por cuanto los profesionales de la salud tienen un compromiso interno con su carrera que necesita ser en equipo. Soria (2006) manifiesta que las relaciones primarias son de carácter íntimo y envuelven la mayor parte de la personalidad del individuo, por lo tanto requiere mayor tiempo y contacto con las personas involucradas ya que esto permitirá afianzar más los lazos y hacerlo duradero (p.181) coincidimos con esta teoría además que el estudio refleja el compromiso de los trabajadores con su carrera.

En relación al objetivo específico dos podemos afirmar que con un resultado de sig. (.892) que rechaza la hipótesis planteada, hemos hallado coincidencias con Barzola (2012) quien refiere que el personal debió de tener un periodo de prueba que le permita poder desarrollar sus habilidades de relaciones secundarias para conocer al personal y tratar de hacer equipo, es decir que no hubieron muchas diferencias entre todos los empleados. En este estudio la población es del área de emergencia lo cual implica un trabajo intenso y necesariamente en equipo.

Nuestro trabajo no ha logrado comprobar la hipótesis general planteada, pero también es necesario observar que en el tema de relaciones humanas es un tanto complicada poder predecir a la naturaleza humana, pero es necesario recalcar que se ha demostrado que no existe diferencias en las relaciones humanas entre los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital Alberto Sabogal Sologuren de los diferentes régimen laborales y que prima la salud y la integridad de los usuarios externos que son atendidos diariamente.

V. Conclusiones

Primera: Por los resultados estadísticos de la prueba de Kruskal Wallis que indican en la prueba de hipótesis general, no existen diferencias en el nivel de relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017, en los tres (03) regímenes donde se aplicó la prueba. Los trabajadores del DL 728, los trabajadores CAS y los trabajadores de la 276, como lo determinan sus resultados estadísticos, no muestran diferencias significativas.

Segunda: En concordancia con los hallado en la prueba de hipótesis con una significatividad asintótica de 0,607, mayor que 0.5 (alfa) se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la nula, se concluye que las relaciones humanas primarias son similares entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017

Tercera: De acuerdo a la prueba de hipótesis específica 2: se concluye que las relaciones humanas primarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017, en los tres regímenes donde se aplicó la prueba, los trabajadores del DL 728, los trabajadores CAS y los trabajadores de la 276, como lo determina los resultados estadísticos, no muestran diferencias significativas, con un resultado de 0.892, mayor que 0.5 (alfa).

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda a los directivos de Essalud y al servicio de emergencia seguir aumentando los niveles de satisfacción de los trabajadores del servicio de emergencia y potenciar el nivel de productividad, para ello es necesario promover programas de capacitaciones, de acuerdo a cada cargo, función y actividades a realizar, ya que favorecería que el trabajador se siga identificando con su tarea.

Segunda: Seguir mejorando las relaciones humanas primarias mediante la creación de talleres motivacionales, de autoayuda entre los trabajadores de cada área del servicio de hospitalización de los diferentes regímenes laborales.

Tercera: Seguir mejorando las relaciones secundarias, se recomienda realizar talleres de trabajo en equipo para optimizar las relaciones interpersonales, así como a realizar investigaciones que profundicen el tema tratado, e informar a las autoridades pertinentes.

VII. Referencias Bibliográficas

- Arias G, F.(1977) "*Administración de Recursos Humanos*". Editorial Trillas, México 1977.
- Arroyo, J., Hartz, J., y Lau, M. (2011) *Recursos Humanos en Salud de Perú: Segundo Informe al País*.
- Ariza, P. y Puyana, S. (2013) *Relación entre Vinculación Labora y la satisfacción laboral en cuatro conserjes trabajadoras en una Institución Educativa*. Pontifica Universidad Javeriana. Bogota.
- Ávila, L., Ortega, E. y Serna, J. (2011) *Importancia e Influencia de las Relaciones Interpersonales en el Desempeño Docente*. Universidad Autónoma de Chihuahua. Chihuahua, Mexico. Hallado en <http://www.fca.uach.mx/apcam/2014/04/08/Ponencia%20160-UACH.pdf>.
- Beltran, L. (2013) *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Barzola, L. (2012) *Gestión del Recurso Humano en Enfermería*. Universidad Nacional de Cuyo. Mendoza Argentina. Hallado en http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5864/barzola-luis.pdf
- Broggi, A. (2010) *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración*. Universidad Tecnológica Nacional. Buenos Aires. Disponible en <http://posgrado.frba.utn.edu.ar/prod-cient/tesis/MAN-2011-Broggi.pdf>
- Caballano, J. (2010) *Introducción a la gestión de los Recursos Humanos*. (2ªed). México: McGraw-Hill.
- Carrasco, (2006) *Metodología de la Investigación Científica*. Lima. Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de los Nuevos Tiempos*. México: McGraw – Hill Interamericana. S.A.
- Chiavenato, I. (2006) "*Administración de Recursos Humanos*". Editorial McGraw Hill. Colombia. 5ª Edición. 2006
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. México. Mac Graw Hill.

Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (11ªed). México: McGraw-Hill.

García (2011) *"Evaluación de desempeño aplicado al personal administrativo titular del liceo bolivariano Pedro Arnal, del municipio Sucre, estado Sucre, 2011"*, Bolivia

García, A. (2013). Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo y de Servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. Universidad Politécnica Estatal de Carchi. Tulcán. Ecuador. Hallado en COLOCA EL URL

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M., (2016). *Metodología de la Investigación*. México: Ed. McGraw Hill.

Lomparte (2012), *"Gestión de los Recursos Humanos y Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz". Lima - Noviembre 2011"*. Lima – Perú,

Martín (2011), *"Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas"*, para optar el grado de Doctor en Economía en la Universidad de Valladolid España.

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagomez, A. (2013) *Metodología de la Investigación Científica y Elaboración de Tesis*. Lima, Perú. Fondo editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Organización Panamericana de la Salud (2010) Análisis de Situación de los Recursos Humanos en Salud de Honduras. Escuela de Postgrado e Salud Pública de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

Hallado en <http://www.observatoriorh.org/honduras/sites/observatoriorh.org/honduras/files/webfiles/publicacion/RRHH%20en%20Salud%20HON%202009.pdf>

- Pérez y Rojas (2013) Perfil de motivación para el trabajo de docentes. Universidad de Caracas, Venezuela.
- Quintero; J. (2007) *Escuela de Doctorado; Seminario Teorías y paradigmas educativos*; Universidad Fermin Toro; Venezuela; extraído el 28 de Junio del 2012 en sitio web: <http://doctorado.josequintero.net/>
- Robbins. S. P., (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice-Hall Hispanoamérica S.A. Universidad de Salamanca, (1989). Revista de Psicología Social, Vol.4, N° 3 pp. 241-360. Madrid: Clarion.
- Santrock, J. (2001) *Psicología de la educación. Motivación y Aprendizaje*. México D. F. McGraw-Hill/Interamericana. 2001
- Soria, V. (2004) *Relaciones Humanas*. 2da. Ed. México: Editorial Limusa.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica, (4ta ed). México: Limusa.
- Werther, W. (2004) “*Administración de Personal y Recursos Humanos*”. Editorial Mc Graw Hill. México. 5ª.Edición, 2004.

Anexos

Anexo 1
Matriz de Consistencia

Relaciones Humanas en los Regímenes Laborales en los Trabajadores del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2017

Problemas	Objetivos	Hipotesis	Variables																										
<p>Problema General:</p> <p>¿Existirán diferencias en el nivel de las relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Existirán diferencias en el nivel de las relaciones humanas primarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?</p> <p>¿Existirán diferencias en el nivel de las relaciones humanas secundarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>¿Determinar si existen diferencias en el nivel de las relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>¿Determinar si existen diferencias en el nivel de relaciones humanas primarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar si existen diferencias en nivel de relaciones humanas secundarias entre los</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe diferencias en el nivel de relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>¿Existen diferencias en el nivel de las relaciones humanas primarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>¿Existen diferencias en el nivel de relaciones humanas secundarias entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral</p>	<p>Tabla 1</p> <p><i>Operacionalización de la Variable Relaciones humanas</i></p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">Dimensión</th> <th style="text-align: center;">Indicador</th> <th style="text-align: center;">Ítems</th> <th style="text-align: center;">Escala y valores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Relaciones Primarias</td> <td>-Relaciones personales</td> <td rowspan="2" style="text-align: center;">1-11</td> <td>Nunca (1)</td> </tr> <tr> <td>-Compresión</td> <td>Casi nunca (2)</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center;">Relaciones Secundarias</td> <td>-Amistad</td> <td rowspan="3" style="text-align: center;">12-23</td> <td>A veces (3)</td> </tr> <tr> <td>- Colaboración</td> <td>Casi siempre(4)</td> </tr> <tr> <td>- Actitud crítica</td> <td>Siempre (5)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>- Confianza</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>- Apoyo mutuo</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Relaciones Primarias	-Relaciones personales	1-11	Nunca (1)	-Compresión	Casi nunca (2)	Relaciones Secundarias	-Amistad	12-23	A veces (3)	- Colaboración	Casi siempre(4)	- Actitud crítica	Siempre (5)		- Confianza				- Apoyo mutuo		
Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores																										
Relaciones Primarias	-Relaciones personales	1-11	Nunca (1)																										
	-Compresión		Casi nunca (2)																										
Relaciones Secundarias	-Amistad	12-23	A veces (3)																										
	- Colaboración		Casi siempre(4)																										
	- Actitud crítica		Siempre (5)																										
	- Confianza																												
	- Apoyo mutuo																												

	trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?	del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017?	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	--

ANEXO 1
INSTRUMENTO DE LAS RELACIONES HUMANAS

El presente documento sirve para recolectar datos respecto a sus impresiones de las relaciones humanas, y tiene por finalidad procesar datos para estudios de maestría. Es anónimo. Les agradeceré marcar la respuesta de su preferencia

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°		1	2	3	4	5
	Relaciones primarias					
01	Me siento capacitado para mantener relaciones personales con mis colegas					
02	Tengo facilidad, casi instintiva, en mi trato con mis compañeros de trabajo					
03	Tengo capacidad de entrega, de renuncia					
04	Me considero una persona intuitiva, sensible, para actuar en diferentes situaciones					
05	Soy capaz de situarme en el lugar de mis compañeros para comprenderlos					
06	Siento interés especial por los problemas sociales y humanos de mis compañeros de trabajo					
07	Me es fácil establecer amistad con mis colegas					
08	Estoy atento para aceptar las opiniones de mis colegas					
09	Siempre estoy a disposición de mis colegas, cuando me quieren hacer alguna consulta					
10	Me considero una persona captadora y rápida para actuar en diferentes situaciones					
11	Cuando trabajo en equipo me preocupo que se desarrolle en un ambiente de armonía					
	Relaciones secundarias					
12	Soy colaborador, y trabajo en equipo					
13	Tengo claras mis ideas antes de iniciar alguna acción					
14	Me considero una persona que obra con justicia					
15	Me considero una persona serena, equilibrada emocionalmente.					
16	Me considero una persona "con tacto" y delicadeza en mi trato con los demás					
17	Siempre escucho y acepto las críticas de mis compañeros					
18	Soy capaz de aprender de mis propios errores para no cometerlos más					
19	Mis relaciones con mis compañeros se basan siempre en la confianza					
20	Soy capaz de dejar que los demás se equivoquen para que					

	aprendan de sus errores					
21	Siempre estoy dispuesto a ayudar a mis colegas a resolver sus problemas					
22	Cumplo con las normas de la institución					
23	Soy responsable con las tareas que me encomiendan					

Muchas gracias

Anexo 3

Validez de Instrumento



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RELACIONES HUMANAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones primarias							
1	Me siento capacitado para mantener relaciones personales con mis colegas	✓		✓		✓		
2	Tengo facilidad, casi instintiva, en mi trato con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
3	Tengo capacidad de entrega, de renuncia	✓		✓		✓		
4	Me considero una persona intuitiva, sensible, para actuar en diferentes situaciones	✓		✓		✓		
5	Soy capaz de situarme en el lugar de mis compañeros para comprenderlos	✓		✓		✓		
6	Siento interés especial por los problemas sociales y humanos de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
7	Me es fácil establecer amistad con mis colegas	✓		✓		✓		
8	Estoy atento para aceptar las opiniones de mis colegas	✓		✓		✓		
9	Siempre estoy a disposición de mis colegas, cuando me quieren hacer alguna consulta	✓		✓		✓		
10	Me considero una persona captadora y rápida para actuar en diferentes situaciones	✓		✓		✓		
11	Cuando trabajo en equipo me preocupo que se desarrolle en un ambiente de armonía	✓		✓		✓		
	Relaciones secundarias	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Soy colaborador, y trabajo en equipo	✓		✓		✓		
13	Tengo claras mis ideas antes de iniciar alguna acción	✓		✓		✓		
14	Me considero una persona que obra con justicia	✓		✓		✓		
15	Me considero una persona serena, equilibrada	✓		✓		✓		

	emocionalmente.							
16	Me considero una persona "con tacto" y delicadeza en mi trato con los demás	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
17	Siempre escucho y acepto las críticas de mis compañeros	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
18	Soy capaz de aprender de mis propios errores para no cometerlos más	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Mis relaciones con mis compañeros se basan siempre en la confianza	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Soy capaz de dejar que los demás se equivoquen para que aprendan de sus errores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Siempre estoy dispuesto a ayudar a mis colegas a resolver sus problemas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Cumplo con las normas de la institución	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Soy responsable con las tareas que me encomiendan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: DR. JANE DIAZ DUMONT DNI: 08693815

Especialidad del validador: INGENIERO AMBIENTAL

11 de 12 del 2016



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RELACIONES HUMANAS:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones primarias							
1	Me siento capacitado para mantener relaciones personales con mis colegas	✓		✓		✓		
2	Tengo facilidad, casi instintiva, en mi trato con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
3	Tengo capacidad de entrega, de renuncia	✓		✓		✓		
4	Me considero una persona intuitiva, sensible, para actuar en diferentes situaciones	✓		✓		✓		
5	Soy capaz de situarme en el lugar de mis compañeros para comprenderlos	✓		✓		✓		
6	Siento interés especial por los problemas sociales y humanos de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
7	Me es fácil establecer amistad con mis colegas	✓		✓		✓		
8	Estoy atento para aceptar las opiniones de mis colegas	✓		✓		✓		
9	Siempre estoy a disposición de mis colegas, cuando me quieren hacer alguna consulta	✓		✓		✓		
10	Me considero una persona captadora y rápida para actuar en diferentes situaciones	✓		✓		✓		
11	Cuando trabajo en equipo me preocupo que se desarrolle en un ambiente de armonía	✓		✓		✓		
	Relaciones secundarias	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Soy colaborador, y trabajo en equipo	✓		✓		✓		
13	Tengo claras mis ideas antes de iniciar alguna acción	✓		✓		✓		
14	Me considero una persona que obra con justicia	✓		✓		✓		
15	Me considero una persona serena, equilibrada	✓		✓		✓		

	emocionalmente.					
16	Me considero una persona "con tacto" y delicadeza en mi trato con los demás	✓				
17	Siempre escucho y acepto las críticas de mis compañeros	✓	✓			
18	Soy capaz de aprender de mis propios errores para no cometerlos más	✓	✓			
19	Mis relaciones con mis compañeros se basan siempre en la confianza	✓	✓			
20	Soy capaz de dejar que los demás se equivoquen para que aprendan de sus errores	✓	✓			
21	Siempre estoy dispuesto a ayudar a mis colegas a resolver sus problemas	✓	✓			
22	Cumplo con las normas de la institución	✓	✓			
23	Soy responsable con las tareas que me encomiendan	✓	✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Núñez Ure WU DNI: 98012001

Especialidad del validador: Psicólogo

13 de 12 del 2016


Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: RELACIONES HUMANAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Relaciones primarias							
1	Me siento capacitado para mantener relaciones personales con mis colegas	✓		✓		✓		
2	Tengo facilidad, casi instintiva, en mi trato con mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
3	Tengo capacidad de entrega, de renuncia	✓		✓		✓		
4	Me considero una persona intuitiva, sensible, para actuar en diferentes situaciones	✓		✓		✓		
5	Soy capaz de situarme en el lugar de mis compañeros para comprenderlos	✓		✓		✓		
6	Siento interés especial por los problemas sociales y humanos de mis compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
7	Me es fácil establecer amistad con mis colegas	✓		✓		✓		
8	Estoy atento para aceptar las opiniones de mis colegas	✓		✓		✓		
9	Siempre estoy a disposición de mis colegas, cuando me quieren hacer alguna consulta	✓		✓		✓		
10	Me considero una persona captadora y rápida para actuar en diferentes situaciones	✓		✓		✓		
11	Cuando trabajo en equipo me preocupo que se desarrolle en un ambiente de armonía	✓		✓		✓		
	Relaciones secundarias	Si	No	Si	No	Si	No	
12	Soy colaborador, y trabajo en equipo	✓		✓		✓		
13	Tengo claras mis ideas antes de iniciar alguna acción	✓		✓		✓		
14	Me considero una persona que obra con justicia	✓		✓		✓		
15	Me considero una persona serena, equilibrada	✓		✓		✓		

emotionalmente.								
16 Me considero una persona "con tacto" y delicadeza en mi trato con los demás	✓		✓					
17 Siempre escucho y acepto las críticas de mis compañeros	✓		✓					
18 Soy capaz de aprender de mis propios errores para no cometerlos más	✓		✓					
19 Mis relaciones con mis compañeros se basan siempre en la confianza	✓		✓					
20 Soy capaz de dejar que los demás se equivoquen para que aprendan de sus errores	✓		✓					
21 Siempre estoy dispuesto a ayudar a mis colegas a resolver sus problemas	✓		✓					
22 Cumpló con las normas de la institución	✓		✓					
23 Soy responsable con las tareas que me encomiendan	✓		✓					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: SOTO PASCUAL, MELISA DNI:

Especialidad del validador:

.....de.....del 2016

Lic. Melissa Soto Pascual
Nutricionista
CNP 3365

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 4

Base de Datos

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	1	4	5	5
2	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4
3	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	2	4	4	5
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5
5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
6	4	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	4	3	4
7	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4
8	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	2	5	5	5
12	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	1	3	4	5
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
14	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4
15	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5
16	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	4
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5
20	4	4	3	4	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	1	4	5	5	5	4	4	4	5
21	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	1	3	5	5
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5
23	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4
24	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
26	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5
27	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
28	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	3	5	5
29	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5
30	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4
31	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
32	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	5	5
33	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
34	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	4	5
35	5	3	1	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
36	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5
37	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4
39	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4
2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	1	4	4	5
3	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	1	4	4	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5
5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5
6	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5
7	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
8	4	3	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	1	4	4	5
9	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4

Artículo Científico

Relaciones Humanas en los regímenes laborales en los trabajadores del
Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017

Rocío Vásquez

Universidad César Vallejo

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar las diferencias de las Relaciones Humanas que existen entre los trabajadores de regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017; para ello se utilizó una investigación básica sustantiva de nivel descriptivo comparativo, utilizando el diseño de investigación no experimental transaccional, con una población de 134 trabajadores y una muestra de 88 seleccionados aleatoriamente. El instrumento utilizado para el recojo de información fue elaborado en función al marco teórico y validados por juicios de expertos doctores y magister de la universidad César Vallejo. Como resultado se obtuvo que las relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017, en los tres regímenes donde se aplicó la prueba, los trabajadores de DL 728, los trabajadores CAS y los trabajadores de la 276, como lo determina sus resultados estadísticos, no muestran diferencias significativas. Así, la significatividad asintótica es de 0.124, mayor que .05 (alfa), se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la nula, y se concluye que las relaciones humanas son similares.

Palabras claves: Relaciones Humanas, regímenes laborales

Abstract

The present research work has the purpose of determining the differences in Human Relations that exist among the workers of labor regimes of Hospital

Alberto Sabogal Sologuren 2017; For this purpose, a substantive basic research of comparative descriptive level was used, using the non-experimental transactional research design, with a population of 134 workers and a sample of 100 randomly selected. The instrument used for the collection of information was elaborated according to the theoretical framework and validated by judgments of medical experts and magister of the university César Vallejo. As a result, it was obtained that the human relations between workers of the different labor regimes of the Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017, in the three regimes where the test was applied, workers of DL 728, workers CAS and workers of 276, as is determined by its statistical results, do not show significant differences. Thus, the asymptotic significance is 0.124, greater than .05 (alpha), the investigator's hypothesis is rejected and the null is accepted, and it is concluded that human relations are similar.

Keywords: labor regimes

Introducción

Las relaciones humanas en sí no son fáciles de definir, sin embargo, se puede considerar que constituyen un cuerpo sistemático de conocimientos, cada vez más voluminoso y cuyo objetivo deberían ser la explicación y predicción del comportamiento humano en el mundo industrial actual su finalidad última es el desarrollo de una sociedad cada vez más justa, productiva y satisfecha. (Soria, 2016, p. 19)

Antecedentes del problema

Lomparte (2012), realizó la investigación “Gestión de los Recursos Humanos y Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Hospital Nacional PNP “Luis N. Sáenz”. Lima - noviembre 2011”. Lima – Perú, Objetivo: Establecer la relación existente entre la Gestión de Recursos Humanos y el Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Hospital Nacional PNP “Luis N. Sáenz” en el mes de noviembre del 2011. Metodología: Estudio de tipo observacional (no experimental), el diseño es de corte transversal y de nivel correlacional. Se utilizó la técnica de encuesta, un cuestionario denominado

Maslach Burnout Inventory (MBI). Resultados: En el nivel de gestión de los Recursos Humanos, la gestión es de nivel aceptable; siendo similar en la gestión de planificación, socialización del recién incorporado y evaluación del desempeño; mientras que existe un nivel deficiente en reclutamiento y selección del e Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería (81.5%), siendo similar (bajo strepersonal, capacitación del personal y ascensos, transferencias y bienestar. Existe un nivel bajo dss), los ocasionados por el desgaste emocional, despersonalización y logros personales. Conclusiones. Existe una correlación moderada media inversa entre la Gestión Recursos Humanos y el Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería del Hospital Nacional LNS PNP, Noviembre 2011.

Revisión de la literatura

Para Dubrin, las relaciones Humanas las definió como aquellas que permiten crear y mantener entre los individuos interacciones cordiales, vínculos amistosos, basados en ciertas reglas aceptados por todos y fundamentalmente en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. Es el que tiene como elemento fundamental las percepciones del trabajador sobre las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral (2008, p. 240).

Objetivo

Determinar las diferencias en el nivel de relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017.

Metodología

Se utilizó una investigación básica sustantiva de nivel descriptivo comparativo, utilizando el diseño de investigación no experimental transaccional, con una población de 134 trabajadores y una muestra de 100 seleccionados aleatoriamente. El instrumento utilizado para el recojo de información fue elaborado en función al marco teórico y validados por juicios de expertos doctores y magister de la universidad César Vallejo.

Resultados

Tabla 1

Las relaciones humanas según régimen laboral: Prueba de hipótesis general

	Normas laborales	N	Rango promedio
Test	728	53	45.67
	CAS	26	41.42
	276	9	46.50
	Total	88	

Estadísticos de prueba^{a,b}

	test
Chi-cuadrado	4,174
gl	2
Sig. asintótica	,124

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: regímenes laborales

Las relaciones humanas entre los trabajadores de los diferentes regímenes laborales del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017, en los tres regímenes donde se aplicó la prueba, los trabajadores de DL 728, los trabajadores CAS y los trabajadores de la 276, como lo determina sus resultados estadísticos, no muestran diferencias significativas. Así, la significatividad asintótica es de 0.124, mayor que .05 (alfa), se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la nula, y se concluye que las relaciones humanas son similares.

Discusión

La presente investigación de tipo básica, de nivel descriptivo – comparativo de diseño no experimental – transversal, se realizó el estudio sobre la relaciones humanas en los tres tipos de regímenes laborales en los trabajadores del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, 2017. Dicho estudio se llevó a cabo con la finalidad de determinar las diferencias en el nivel de relaciones humanas entre los

trabajadores de los diferentes regímenes laboral del Hospital Alberto Sabogal Sologuren 2017.

Conclusiones

De acuerdo a la hipótesis general planteada y a la significatividad asintótica (0.124, mayor que .05 alfa), se rechaza la hipótesis del investigador y se acepta la nula, y se concluye que las relaciones humanas son similares laboral en los trabajadores del Hospital Alberto Sabogal Sologuren.

Recomendaciones

En consecuencia a los resultados obtenidos en la presente investigación, se recomienda:

Primera: Se recomienda a los directivos de Essalud y al servicio de emergencia seguir aumentando los niveles de satisfacción de los trabajadores del servicio de emergencia y potenciar el nivel de productividad, para ello es necesario promover programas de capacitaciones, de acuerdo a cada cargo, función y actividades a realizar, ya que favorecería que el trabajador se siga identificando con su tarea.

Segunda: Seguir mejorando las relaciones humanas primarias mediante la creación de talleres motivacionales, de autoayuda entre los trabajadores de cada área del servicio de hospitalización de los diferentes regímenes laborales.

Tercera: Seguir mejorando las relaciones secundarias, se recomienda realizar talleres de trabajo en equipo para optimizar las relaciones interpersonales, así como a realizar investigaciones que profundicen el tema tratado, e informar a las autoridades pertinentes.

Referencias

- Chiavenato, I. (2004). *Administración de los Nuevos Tiempos*. México: McGraw – Hill Interamericana. S.A.
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del talento humano*. Mexico. Mac Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (11ªed). México: McGraw-Hill.
- García (2011) "Evaluación de desempeño aplicado al personal administrativo titular del liceo bolivariano Pedro Arnal, del municipio Sucre, estado Sucre, 2011", Bolivia
- Lomparte (2012), "Gestión de los Recursos Humanos y Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Hospital Nacional PNP "Luis N. Sáenz". Lima - Noviembre 2011". Lima – Perú,
- Martín (2011), "Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas", para optar el grado de Doctor en Economía en la Universidad de Valladolid España,
- Pérez y Rojas (2013) *ellos investigaron sobre el perfil de motivación para el trabajo de docentes*. Venezuela
- Quintero; J. (2007); Universidad Fermin Toro; *Escuela de Doctorado; Seminario Teorías y paradigmas educativos*; Venezuela; extraído el 28 de Junio del 2012 en sitio web: <http://doctorado.josequintero.net/>
- Robbins. S. P., (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: Ed. Prentice-Hall Hispanoamérica S.A. Universidad de Salamanca, (1989). *Revista de Psicología Social*, Vol.4, N° 3 pp. 241-360. Madrid: Clarion.
- Santrock, J. (2001) *Psicología de la educación*. Motivación y Aprendizaje. México D. F. McGraw-Hill/Interamericana. 2001
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., (1991). *Metodología de la Investigación*. México: Ed. McGraw Hill.