



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de
Shilcayo, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Pinedo Panduro, Lucas (orcid.org/0009-0005-2036-9758)

ASESORES:

Dr. Barboza Zelada, Pedro Arturo (orcid.org/0000-0001-9032-7821)

Dra. Maldonado Lozano, Amelia Eunice (orcid.org/0000-0001-8137-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

TARAPOTO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, BARBOZA ZELADA PEDRO ARTURO , MALDONADO LOZANO AMELIA EUNICE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024", cuyo autor es PINEDO PANDURO LUCAS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 02 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AMELIA EUNICE MALDONADO LOZANO DNI: 40108742 ORCID: 0000-0001-8137-1361	Firmado electrónicamente por: AEMALDONADOM el 31-07-2024 07:18:37
PEDRO ARTURO BARBOZA ZELADA DNI: 16529281 ORCID: 0000-0001-9032-7821	Firmado electrónicamente por: PBARBOZAZ el 24- 07-2024 15:28:36

Código documento Trilce: TRI - 0789809



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PINEDO PANDURO LUCAS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LUCAS PINEDO PANDURO DNI: 01146522 ORCID: 0009-0005-2036-9758	Firmado electrónicamente por: LPINEDOP18 el 02-07- 2024 12:10:58

Código documento Trilce: TRI - 0789810

Dedicatoria

Elevo mi corazón a Dios para expresar mi gratitud y gratitud por su infinita misericordia, que ha iluminado mi camino hasta este punto tan especial. Expreso mi sincero agradecimiento a mis padres, pilares esenciales en mi vida, por su amor incondicional, sabiduría y apoyo constante, los cuales han sido la base de mi existencia. Agradezco a mis hermanos, compañeros de aventuras y amigos, por su colaboración y por ser mi fuente inagotable de alegría y fortaleza. Que este momento sea un recordatorio de la importancia de la familia, la fe y el amor incondicional que nos sostiene en los momentos de alegría y dificultad. Que la gratitud y el cariño expresados en estas palabras perduren en el tiempo, recordándonos siempre la importancia de valorar y apreciar a quienes nos rodean.

Lucas

Agradecimiento

Me gustaría expresar mi gratitud más sincera a la Universidad César Vallejo, UCV, por haberme brindado la oportunidad invaluable de fortalecer y ampliar mis creencias personales en el ámbito de la gestión pública. Ha sido esencial para mi desarrollo académico y profesional su compromiso con la excelencia académica y la formación integral.

El Autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	18
III. RESULTADOS.....	22
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	33
VI. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de la gestión humanista.....	22
Tabla 2 Nivel de la satisfacción laboral	23
Tabla 3 Pruebas de normalidad	23
Tabla 4 Relación entre las dimensiones de la gestión humanista y la satisfacción laboral.	24
Tabla 5 Relación existente entre las variables Gestión humanista y la satisfacción laboral.....	24

Resumen

La investigación estuvo sostenida en el objetivo 08 trabajo decente y desarrollo económico de los ODS y su estudio fue determinar si existe relación entre la gestión humanista y la satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024. El estudio fue tipo básico, correlacional, descriptivo, no experimental, transversal y no experimental, con una población de 240 personal asistencial y una muestra de 70. Se utilizó una encuesta aplicando un cuestionario. Resultados: El nivel de la gestión humanista es medio en 91.43% y alto en 8.57% . El nivel de satisfacción laboral es alto en un 71.43% y medio en 28.57%. Si existe relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión humanista y la satisfacción laboral la significación fue $\text{sig.}=0.000<0.01$ solo no tiene relación con la dimensión respecto cuyo valor de significación fue $\text{sig.}=0.0.146>0.05$. Existe correlación positiva moderada entre las dimensiones solidaridad $\text{Sp}= 0.688$, reciprocidad $\text{Sp}=0.678$; empatía $\text{Sp}= 0.453$; confianza $\text{Sp}= 0.406$ y aprecio $\text{Sp}= 0.642$, con la dimensión respeto la correlación es positiva muy baja $\text{Sp}= 0.146$. Conclusión: Si existe relación significativa entre la Gestión humanista y la satisfacción laboral, el valor $\text{sig.}=0.000<0.01$, y la correlación entre variables es positiva alta $\text{Sp}=0.806$.

Palabras Clave: Gestión, satisfacción, personal, trabajo.

Abstract

The research was based on the objective 08 decent work and economic development of the SDGs and its study was to determine if there is a relationship between humanistic management and job satisfaction in Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024. The study was basic, correlational, descriptive, descriptive, non-experimental, cross-sectional and non-experimental, with a population of 240 health care personnel and a sample of 70. Results: The level of humanistic management is medium in 91.43% and high in 8.57%. The level of job satisfaction is high in 71.43% and medium in 28.57%. If there is a significant relationship between the dimensions of the humanistic management variable and job satisfaction, the significance was $\text{sig.}=0.000<0.01$, it is only unrelated to the dimension of respect, whose significance value was $\text{sig.}=0.0.146>0.05$. There is a moderate positive correlation between the dimension's solidarity $\text{Sp}= 0.688$, reciprocity $\text{Sp}=0.678$; empathy $\text{Sp}= 0.453$; trust $\text{Sp}= 0.406$ and appreciation $\text{Sp}= 0.642$, with the dimension respect the correlation is very low positive $\text{Sp}= 0.146$. Conclusion: If there is a significant relationship between humanistic management and job satisfaction, the value $\text{sig.}=0.000<0.01$, and the correlation between variables is high positive $\text{Sp}=0.806$.

Keywords: Management, satisfaction, personnel, work.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión humanista se centra dentro de una organización para fomentar la capacidad humana, teniendo en cuenta a las personas como el objetivo y no como un recurso, el mismo que está respaldado en el objetivo 08 trabajo decente y desarrollo económico de los ODS. Esto requiere un nivel adecuado de empoderamiento, participación e involucramiento adecuados. Dado que se analizan a los empleados de forma distinta, se pueden influir positivamente en los resultados superiores requeridos (Ruiz, 2018). En la actualidad, las personas dirigen su comportamiento hacia logros y propósitos, ya sean individuales o relacionados con una organización, influenciados por estímulos tanto internos como externos. A menudo, el personal de los hospitales no recibe el reconocimiento y el apoyo adecuados por parte de la administración y los superiores. La falta de reconocimiento por el arduo trabajo realizado puede desmotivar al personal y hacer que se sientan poco valorados, lo que afecta su compromiso y su satisfacción laboral.

Según, Hoxha et al. (2024) la gestión humanista y la satisfacción laboral están estrechamente relacionadas, el sector de la salud es reconocido por su entorno laboral exigente, marcado por jornadas laborales prolongadas, elevados niveles de estrés y trabajo emocional, todo lo cual puede afectar notablemente a los profesionales de salud su satisfacción laboral (Babapour, 2021). Dada la naturaleza exigente del entorno sanitario y sus implicaciones para el bienestar de los empleados, comprender estos factores y sus efectos sobre la satisfacción laboral es crucial para mejorar la calidad de atención en salud (gestión humanística) y la eficacia organizacional (Hoxha et al., 2024).

Por otro lado, la satisfacción laboral ha sido objeto de estudio durante gran parte del siglo XX. A pesar de ello, el campo de investigación sigue siendo fragmentado y los esfuerzos de integración son limitados. Para determinar el factor fundamental que influye en la satisfacción laboral, se han examinado estudios realizados en revistas científicas de gran relevancia en las últimas dos décadas. Los hallazgos evidencian que aún existe la falta de estudios que examinen simultáneamente los impactos de determinantes disposicionales y situacionales en la satisfacción laboral (Pujol & Dabos, 2018).

En el Perú según Pebes & Uribe (2019) se encuentran enfrentados a cambios tecnológicos, económicos y sociales, es sabido que el proceso de adaptarse a estas es alcanzar las metas y logros establecidos, para ello, es fundamental contar con personas satisfechas y motivadas con sus labores en su organización. En lo que respecta a la salud, la satisfacción y la motivación del personal en sus labores son fundamentales para los profesionales de salud, cuyo objetivo es asegurar la salud mental y física de los pacientes que se encuentran bajo su responsabilidad y esperan en ellos su rápida recuperación. En muchos casos, la gestión en los hospitales se centra en los aspectos técnicos y operativos, descuidando el bienestar emocional y psicológico del personal. Esto puede llevar a una falta de conexión emocional con el trabajo y una disminución en la motivación para brindar atención de calidad.

En la Banda de Shilcayo, de acuerdo con Rivadeneyra (2020) en el hospital se observó que la atención prestada por los médicos y personal es desfavorable, ya que, no satisface completamente la demanda de medicamentos y la cantidad de personal no es suficiente para la atención de los pacientes. No obstante, la institución tiene una misión y perspectivas de atención, los mismos que no se materializan en la realidad, ya que, se advierte indiferencia por parte de los responsables del hospital. Basándonos en las consideraciones expuestas, el estudio buscó resolver la situación problemática presente y establecer relación entre las variables, para alcanzar a mejorar la realidad problemática, el problema general fue: ¿Qué relación existe entre la gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024? y los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de la gestión humanista?, ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral? y ¿Qué relación existe entre las dimensiones de la gestión humanista y la satisfacción laboral?

El estudio se justificó por conveniencia, porque la adopción de una gestión humanista que promueva en los trabajadores de salud su satisfacción laboral que no solo beneficia al personal, sino que también, tienen un impacto positivo en la calidad de atención de los pacientes, la eficiencia operativa. En cuanto a la relevancia social, los beneficiados serán los pacientes del hospital porque se generará mayor valor a la calidad de la atención médica y fomentar la

responsabilidad social en las atenciones de salud. Valor teórico, las variables de estudio, analizarán la incidencia de una realidad problemática centrándose en nuevos aportes a la investigación sobre la atención de los hospitales en el Perú y como mejorar la calidad de servicio. En forma práctica los trabajadores a través de un cuestionario podrán reflexionar su actuar y permitirán medir su actuar en comparación con la realidad de atención que brindan a los pacientes y podrán mejorar su calidad de servicio. En forma metodológica, este estudio, se realizó desde un enfoque descriptivo correlacional con el fin de establecerse la existencia de relación entre las variables de estudio.

Implementar una gestión humanista y promover la satisfacción laboral beneficiara a la institución y a su personal, generando mayor valor a la calidad de la atención médica, promover el bienestar comunitario, fomentar la responsabilidad social, además de lograr mejorar la inclusión social de la población en los servicios de salud con el propósito de optimizar la atención en salud a los pacientes del hospital objeto de investigación. Es por eso que el objetivo general del estudio fue: Determinar la relación entre la gestión humanista y la satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024. Los objetivos específicos fueron: Conocer el nivel de la gestión humanista, establecer el nivel de la satisfacción laboral y Establecer la relación existente entre las dimensiones de la gestión humanista y la satisfacción laboral.

Los antecedentes internacionales de nuestra investigación fueron establecidos por Zheng et al. (2022), Hummels y Nullens (2022) concluyeron en su estudio plantea si la autorrealización personal se integrar con los desarrollos organizacionales mediante el uso del enfoque de una gestión humanista. Llegando a la conclusión que, las asociaciones profesionales siempre desempeñan papeles de moderadores en las relaciones entre el PC de supervisores y los impactos organizacionales. Los hallazgos que proporcionan las bases para las estrategias de la gestión humanista impulsan en las agencias de trabajo social que es el centro del impacto individual en las personas y son las claves para maximizar los impactos organizacionales y exige un mayor enfoque en la autodeterminación y la autoorganización para permitir que el otro

expresen y controlen su comportamiento, acciones y contribuciones a los productos y resultados de la propia unidad organizacional.

De la misma manera, Abun (2022), Teehankee y Sevilla (2019) y Ma (2017) concluyeron en su investigación donde se planteó determinar los efectos del estilo de la gestión humanista en los administradores en los comportamientos laborales contraproducentes en los trabajadores donde suelen ser tratados principalmente como medios de producción con el resultado de que los directivos no atienden sus necesidades de desarrollo humano integral durante el trabajo. A través de una evaluación de tipo descriptivas con diseños correlacionales. Se determinó que los estilos de gestión humanista en los administradores son muy altos y los comportamientos contraproducentes son bajos. Sin embargo, no existió correlación significativa entre los estilos de la gestión humanista y los comportamientos contraproducentes de los trabajadores. Se demuestra la importancia de generar una buena gestión en los recursos humanos para que se mejoren las actitudes laborales de los médicos y los gerentes en los hospitales.

En su estudio Matheson et al. (2021), García-De-La-Torre et al. (2021) establecieron que la gestión humanista requiere la expansión en las gestiones economicistas para que se centre en el florecimiento del trabajo impulsando el bienestar y la dignidad. La gestión Humanista utiliza el marco de la dignidad que involucra perspectivas para explorar la gran importancia de los contextos organizacionales. Resultados: La importancia interpersonal e existencial se vincula a varios niveles de experiencia en la dignidad laboral, lo que proporciona formas prácticas de comprensión conceptuales altamente filosóficas, la dignidad centrada en las relaciones humanas ayuda a comprender o experimentar de cómo viven las personas sus vidas laborales. buscan restablecer el equilibrio y analizan en el desarrollo y las aplicaciones de conceptos, modelos y enfoques de la desigualdad, la corrupción, la pobreza e incertidumbres en América Latina en un panorama integral de lo que está sucediendo en materia de la gestión humanística y la sostenibilidad de su desarrollo.

Como antecedente nacional tenemos a Braul et al. (2023) su objetivo fue determinar cómo influye la satisfacción laboral en los desempeños del personal

en un Ministerio del Perú, el diseño fue no experimental, tipo básico, alcance explicativo, cuantitativo y transversal. La muestra fue de 304 empleados, se usó un instrumento el cuestionario. Se determinó que consideran justa la satisfacción laboral en un 58,6%, donde recompensa al esfuerzo y reto laboral fueron las mejores dimensiones; el 81,3% consideran adecuado sus desempeños laborales, donde la dimensión más importante fue relaciones laborales afirmándose que se debe mejorar los trabajos en equipos. Conclusión la satisfacción laboral si influye en los desempeños del personal, $p = 0.000$ y R^2 de Nagelkerke = 0.490; así mismo existe influencia en las dimensiones de la variable independiente (Apoyo institucional, condiciones laborales, Trabajo desafiante, recompensa al esfuerzo) sobre la variable dependiente.

En su artículo Ordoñez et al. (2023) y Gutierrez et al. (2021). abordan los vínculos entre la Gestión de RR. HH y la satisfacción laboral Los resultados muestran que el 55% están satisfechos con la vida el 66.9% precisan que la satisfacción laboral si incide positivamente. Esto quiere decir que los empleados perciben que sus vivencias acerca del entorno organizacional son favorables, y la satisfacción laboral es positiva. Si aún se encuentran con problemas en el trabajo, y tienen una conexión negativa entre el estrés y la satisfacción laboral de los trabajadores. Conclusión: La satisfacción laboral es concebida entre el intercambio de las perspectivas de los trabajadores y las expectativas de la organización. Así mismo, la satisfacción de un usuario se muestra en observar la demora de su atención. Dado que si existe una conexión directa entre la gestión del talento humano y la satisfacción de los usuarios de acuerdo con las aptitudes del empleado. Se logra un gran interés entre la conexión de satisfacción del usuario y el desarrollo de la satisfacción laboral.

Según, Tamariz et al. (2021) la investigación, trato de establecer la conexión entre el bienestar subjetivo y la satisfacción laboral en los millennials de Perú., así mismo comprender las influencias de los componentes de los bienestares subjetivos, como la vida personal y el equilibrio en el trabajo, las oportunidades de demostrar las habilidades, las posibilidades del aprendizaje y la socialización. Se utilizo un cuestionario, pata medir sus diferentes variables, en una muestra de 300 trabajadores de empresas de Lima, de los sectores comercial, industrial

y servicios. Conclusión los resultados indicaron que si existe una relación muy estrecha entre la satisfacción laboral y el bienestar subjetivo. Planteando al respecto que únicas las personas, las empresas deben siempre estar atentos a las múltiples necesidades de vida que tienen cada uno de sus trabajadores y a los efectos de estos en su satisfacción laboral, por lo que deben siempre estar dispuestos a generar un equilibrio y lograr proporcionar a sus trabajadores espacio y tiempo para resolver sus diferentes situaciones que se les presenten en su entorno diario.

Finalmente, Llerena (2019). Según las investigaciones realizadas por diversos autores, la satisfacción del personal tiene un impacto positivo en su rendimiento laboral, así como, en el rendimiento global de la organización. No obstante, diversas investigaciones sobre la variedad de puestos de trabajo presentan distintas conclusiones acerca de esta conexión. Por otro lado, la bibliografía es sumamente incompleta en relación con en el caso de la organización de seguridad. Se trata de examinar la conexión entre el desempeño del puesto de agente de seguridad y la satisfacción laboral en una organización de servicios de vigilancia situada en Lima. El estudio fue descriptivo, correlacional, empleando un propio instrumento de elaboración para las evaluaciones del rendimiento y, usando un cuestionario para la satisfacción laboral que se aplicó en una muestra representativa de trabajadores que desempeñaron el cargo de agente de seguridad. Conclusión: Los hallazgos evidencian que la conexión entre rendimiento laboral y satisfacción y es relevante.

En las teorías de la gestión humanista, según Retolaza et al. (2018), las teorías económicas anteriores solo han incorporado parcialmente este enfoque. Desde esta perspectiva de desarrollo humano integral, se ha sugerido que "las empresas comprometidas con la preservación y promoción de la dignidad humana no se limitarán a ofrecer empleos y salarios decentes a sus empleados, sino que generarán las condiciones necesarias para que todo el grupo de actores logre la autorrealización a través de su compromiso profesional con la empresa" (Aguado et al., 2017). La gestión humanista, es una teoría que siempre enfatiza las condiciones humanas y se orientada a desarrollar la virtud humana, en todas sus extensiones, que trasciende toda comprensión clásica de

necesidades y motivos en relación con la satisfacción, incluyendo motivos trascendentales como los bienes morales, la benevolencia, así como el florecimiento y el respeto (Agüado & Eizaguirre, 2020). Los puntos de vista del humanismo desafían todas las suposiciones limitadas de todos los puntos de vistas clásicos que plantean que motivaciones a los trabajadores son esencialmente amorales, egoístas, y no espirituales (Guillén et al., 2015).

La teoría de la gestión humanista es un paradigma humanista, centrado en las ideas de la dignidad humana para lograr comprender las acciones humanas se debe penetrar en las dimensiones normativas de las mentes humanas. Los paradigmas de los comportamientos económicos son considerados egoístas totalmente que solo están interesados en maximizar sus utilidades inmediatas, solo coinciden con sólo cuando se les respeta sus dimensiones morales de acuerdo con sus comportamientos requeridos. (Dierksmeier, 2011). Así mismo en las concepciones humanistas de gestión, las personas utilizan su propia libertad para realizar interacciones sociales a largos plazos, considerando a todos con fines mutuos a sí mismos y no solo como medios (Pirson y Lawrence, 2010).

La gestión humanista sostiene que los comportamientos humanos suelen mejorarse, el aprendizaje educativo, atribuyendo los derechos a todas las personas en forma inalienable, independientemente a su etnia, nacionalidad, género o condición social. El ser humano siempre guía todas sus acciones con principios éticos y universalmente aplicables, sus relaciones son a largo plazo, siempre buscan su autorrealización sirviendo a la humanidad con sus acciones (Melé, 2003). En definitiva, desde los primeros hombres querían defenderse y adquirir; los segundos hombres sociales solo querían generar y comprender vínculos (Helbing, 2013).

De acuerdo con Melé (2016) toda gestión humanista está orientada a las personas que solo buscan ganancias para fines humanistas. En contraste con otras gestiones que solo están orientados a la obtención de ganancias, en donde consideran a las personas como recursos para lograr sus objetivos. La gestión humanista surgió como movimientos que tienen como objetivos trasladar sus principios a la gestión de las instituciones y organizaciones empresariales,

promoviendo que se respeten a la dignidad humana, la responsabilidad corporativa, las consideraciones éticas para desarrollar diálogos sostenibles con todos los grupos de interés. Estos enfoques están asociados con los conceptos de desarrollos humanos integrales y las consideraciones más amplias de la dignidad humana como factores esenciales para los desarrollos humanos (Velisario, 2017). Considerándose diversas necesidades de los trabajadores como las de autorrealización, el desarrollo de diferentes estilos de liderazgos, promover apropiadamente las relaciones humanas que logren generar ambientes trabajos motivadores, respetando la dignidad humana (Amillano et al., 2019).

La gestión humanista se puede resumir en 04 puntos. Primero comprender que se producen cambios conforme a las formas como se entiende el trabajo, sus estructuras rígidas y adaptables a los trabajadores y a la organización. Segundo, la forma de entendimiento de las empresas que varían desde los nexos de los contratos a ser comunidades de individuos que cooperan mutuamente con propósitos comunes. Tercero, transformar el papel del empleado en la empresa y en la sociedad, pasando de ser considerado un recurso a tener un papel más participativo y comprometido. Y, cuarto, comprender que los objetivos empresariales cambiarán, cuando se pase de maximizar el valor económico del accionista a realizar propósitos basados en el valor social (Eizaguirre et al., 2019).

De acuerdo con Arandía & Portales (2015) para la gestión humanista propuso como dimensión la solidaridad que son grados de coherencias de acciones sociales de grupo o sociedad en donde las personas están dispuestas a servir y fomentar los intereses colectivos debido a una variedad de motivaciones (Indicador bien común). En la actualidad, la solidaridad en su indicador apoyo solidario se aprecia esencialmente desde la perspectiva del interés propio: los individuos están dispuestos a brindar apoyo y asistencia médica. Sin embargo, según ciertos escritores, la solidaridad debería ser más que una simple "alianza superficial" basada en intereses compartidos (Ter, 2017). La dimensión empatía y su indicador trato humano: según Moudatsou et al. (2022) es una característica habitual para los empleados de la salud, tales como enfermeras, médicos,

psicólogos y colaboradores sociales (Deligianni, et al., 2017, Hasgul & Serpen, 2016).

El enfoque enfocado en la persona para la aceptación incondicional del paciente de atención médica y la empatía han sido desde hace tiempo los valores fundamentales en la educación y la adopción de medidas de atención social clínica. La capacidad de compartir sentimientos y comprender los sentimientos de los demás se conoce como empatía. Se trata de un concepto fundamental, ya que, de acuerdo con los enfoques psicodinámicos, conductual y enfocado en la persona, se fomente el establecimiento de una conexión terapéutica con el usuario de atención médica, brindando la base para el cambio terapéutico (King, 2011)

Las dimensiones reciprocidad y confianza Según, Moloney (2022), que se relacionan con el comportamiento favorable son la reciprocidad, la confianza, el respeto, el aprecio y el enfoque en los enlaces con los líderes. Dado que los líderes depositan confianza en un empleado (una relación recíproca), existe un vínculo directo con el éxito en el trabajo (indicador confianza laboral). Brown et al. (2017) señalan que las relaciones de confianza "pueden desempeñarse como una fuente y un refugio seguros para la exploración", y, en última instancia, como un refugio seguro para la exploración (indicador relación laboral). Los líderes que expresan su aprecio por el trabajo excelente realizado por sus empleados disminuyen los niveles de estrés debido a que las personas comprenden con nitidez el avance de su trayectoria hacia las metas, lo cual estimula un clima de trabajo positivo y genera confianza laboral en los mismos (Nelson et al., 2014).

En la dimensión reciprocidad el Indicador comunicación oportuna al respecto: La Organización Mundial de la Salud (2024) hace hincapié en la comunicación oportuna. Significa proporcionar información, asesoramiento y orientación cuando el público más lo necesita para tomar decisiones sanitarias con conocimiento de causa. Durante las emergencias sanitarias, es esencial una comunicación rápida sobre aspectos conocidos y desconocidos. El Indicador Trabajo en equipo: la atención en equipo puede mejorar la seguridad, la eficiencia y la calidad de la atención médica. Aprovechar el conjunto de habilidades y la perspectiva únicas que cada miembro aporta al equipo nos

permite satisfacer las necesidades de los pacientes y mejorar la salud de las poblaciones (James, 2021). El indicador identidad laboral: Según Abad et al. (2021) está íntimamente asociada a la idea de vocación, entre otros valores cuando soportan cargas de trabajo agotadoras que ha puesto a prueba los límites de su fuerza física y mental. Su corpus cultural se basa en una serie de elementos altamente simbólicos como el altruismo, el compromiso, la compasión y la competencia profesional (Shanafelt et al. 2019).

Ampliando más sobre la dimensión el respeto y su indicador clima laboral según LaGree et al. (2023) es el estado de ser tratado cortésmente o ser reconocido adecuadamente por su comportamiento. El respeto en las organizaciones puede ser poco común, pero una cultura de respeto es esencial para organizaciones prosperen (Rogers, 2018). El respeto en el lugar de trabajo es importante porque los empleados buscan. Los empleados respetados se sienten más alentados y apoyados por quienes realizan su trabajo fomenta un clima laboral favorable (Basit, 2019). Además, el respeto fomenta sentimientos de arraigo dentro de organizaciones, lo que significa que los empleados se sienten valorados y estrechamente conectados con la organización. éxito (Ng, 2016). El respeto en el lugar de trabajo se basa en las experiencias de los empleados y en cómo perciben ellos mismos en relación con su trabajo y en la cooperación con sus equipos, fomentando así el compromiso organizacional, en última instancia, mejorar la comunicación grupal y estimular ideas innovadoras y favorece al clima laboral.

Sobre el aprecio como dimensión y su indicador aceptación laboral según Fagley (2018) manifiesta que se ha definido como “reconocer el valor y el significado de una persona y un comportamiento y sentir una conexión emocional positiva con ello” es una “orientación de vida” de *gratitud* (Fagley, 2016). Tudge & Freitas (2017). argumenta que la aprecio es un factor clave en la forjamiento y mantenimiento de vínculos sociales. Además, se ha visto como relacionado con la espiritualidad y como un ingrediente importante para el éxito en el lugar de trabajo. A través del intercambio de información, los colegas se permiten mutuamente compartir quejas, completar tareas innovadoras y obtener nuevos conocimientos para su práctica (Brown et al., 2017)

Cuando los colegas comparten información en todo el equipo, se promueve la coordinación planificada y da como resultados individuos que se sienten más seguros y competentes en sus habilidades. Holguin-et al. (2023). Los conceptos se organizan de manera psicológica, definiendo la resiliencia como la habilidad humana para superar situaciones adversas. (Ungar et al, 2020; Ainsworth & Oldfield, 2019; Ungar & Theron, 2019). La resiliencia “supone una combinación de factores personales y contextuales con los cuales el sujeto [afrenta] y supera las adversidades en su vida” (Segovia et al., 2020). En la reciprocidad los miembros del equipo deben colaborar y contribuir de manera justa si quieren trabajar eficazmente como grupo para lograr objetivos compartidos, lo que lleva a experimentar el aprendizaje y la vitalidad y, por lo tanto, a prosperar en el trabajo.

En las teorías de la satisfacción laboral, Zhang et al. (2024) menciona que Herzberg en su teoría de la motivación sostiene que la satisfacción laboral está relacionada con los factores organizacionales, esta teoría divide los elementos organizacionales que tienen impactos en las satisfacciones laborales de los empleados en dos categorías: Motivaciones y mantenimiento. "Motivaciones" se refieren a factores como los elogios, la autonomía laboral, y la oportunidad de avance de los trabajadores. Estos factores aumentan las satisfacciones laborales de los trabajadores. La teoría de la motivación de Herzberg explica cómo está relacionado las satisfacciones laborales y los factores organizacionales. (Özsoy, 2019). Estos factores protegen a los empleados de su insatisfacción laboral. Desde el siglo XX, la satisfacción laboral se ha estudiado ampliamente debido a sus impactos significativos en la productividad y en la atmósfera del sitio de trabajo. (Yamak et al., 2019).

La satisfacción laboral es un estado positivo emocional que surge de la experiencia o evaluación laboral. Durante décadas, empresas e investigadores han estado trabajando para descubrir qué es la satisfacción laboral y sus antecedentes. La teoría más conocida sobre la satisfacción laboral son dos factores, que se desarrolló en 1959 y hizo una distinción entre "motivadores" (factores que logran mejorar la satisfacción laboral de un trabajador, como su

trabajo y sus logros) e "higienes" (factores ambientales que aportan a la insatisfacción cuando se trabaja, se está ausente, salario y condiciones). Investigadores cuestionaron esta conceptualización y dijeron que la satisfacción laboral son los resultados de cómo las personas ven los aspectos extrínsecos e intrínsecos de su experiencia laboral. A pesar de las diferencias, los expertos en estas estrategias definen la satisfacción laboral como las formas en que las personas perciben sus vivencias propias en relación con su trabajo. (LaPoint, 2024).

Egemen (2024). La relación entre lo que uno quiere de su trabajo y lo que cree que ofrece o implica se mide por la satisfacción laboral, en forma positivo emocional o satisfactorio que surge de una evaluación de las experiencias laborales y su trabajo reflejando las diferentes perspectivas de los empleados sobre la organización. Los empleados felices son la piedra angular de una empresa próspera. Las empresas de cualquier industria que quieran maximizar sus ganancias deben comprender y mejorar la felicidad laboral de sus empleados. Teniendo en cuenta que se cree que los recursos humanos son la principal fuerza impulsora de la competitividad empresarial por lo que se es importante lograr su plena satisfacción

El estrés percibido es la respuesta psicológica de una persona a un estímulo perjudicial en su entorno cognitivo (Busler et al. 2022) . Se ha demostrado que trabajar en el sector de la salud es extremadamente estresante (Besa et al., 2023, Alwhaibi y Al Alooda, 2023). El agotamiento laboral, los niveles de estrés y ansiedad que experimentaron los trabajadores de la salud aumentaron significativamente con el COVID-19 (Zhou et al., 2023, Teo et al., 2021). El agotamiento laboral es una condición psicológica que causa emociones y actitudes pesimistas debido al estrés persistente, la falta de recursos laborales y la fatiga emocional (Guseva et al. 2021). El estrés percibido es un indicador significativo del agotamiento laboral (Sabei et. al., 2022).

Los trabajadores de la salud tienen una tasa de agotamiento laboral más alta que los de otras profesiones, y esta tasa varía según el departamento. (Shen et al., 2022). El COVID-19 aumentó significativamente la tasa de agotamiento laboral. El estrés y el agotamiento percibido de los trabajadores de la salud están

positivamente correlacionados con la violencia en el lugar de trabajo (Kim et al., 2018, Rayan et al., 2019). Otros factores importantes que afectan el agotamiento laboral en los empleados sanitarios son la satisfacción y el entorno laborales. El agotamiento laboral está inversamente relacionado con un entorno de trabajo positivo (Hu et al., 2024).

Podemos medir la satisfacción laboral de los empleados sanitarios comparando sus percepciones y expectativas sobre una variedad de aspectos de su trabajo, como el tipo de trabajo, las relaciones interpersonales, la presión y la condición laboral, las recompensas y la gestión organizacional. En particular, según Makowicz et al. (2022), los trabajadores de la salud generalmente no reportan niveles elevados de satisfacción laboral. Esto disminuyó más con el COVID-19. Canción & Col (2020) descubrieron que los recursos humanos y el clima laboral están altamente relacionados con la satisfacción laboral (Sabei, 2019). La satisfacción laboral desempeña un papel moderador entre el entorno laboral y el agotamiento y un papel mediador entre la violencia en el lugar de trabajo y la intención de rotación (Li et al., 2019).

Un trabajador suficientemente motivado es crucial para brindar un servicio eficiente y de calidad muy alta en las entidades sanitarias. La motivación en los servidores de la salud puede motivarlos a lograr y mantener el objetivo institucional. El reconocimiento hacia los logros, las responsabilidades, el trabajo en sí mismo, y los avances profesionales y su son factores que determinan las motivaciones del personal en salud. (Berumen, 2021). Una persona con alta motivación probablemente esté más satisfecha con su trabajo (Borzaga & Tortia, 2006). Sin embargo, el estrés relacionado con el trabajo puede resultar de la insatisfacción laboral (Butt et al., 2020). Sin embargo, los trabajadores que están satisfechos tienen percepciones muy positivas de sus organizaciones y logran ser más eficientes en su trabajo (Adamopoulos & Syrou, 2022). Por lo tanto, la satisfacción laboral en las instituciones, incluidos los proveedores de salud médica, es fundamental porque afecta la calidad del servicio y la productividad mejorando con una alta satisfacción laboral (Kipkirui et al., 2019).

Si no se satisfacen sus propias necesidades, el personal médico, incluidos los profesionales de laboratorio médico, puede no tener una experiencia positiva

con el paciente. Por lo tanto, es responsabilidad de los gerentes de atención sanitaria garantizar las satisfacciones de su personal (Cox, 2019). Dentro de los campos de los comportamientos organizacionales, la satisfacción laboral es un importante tema de estudio. La eficiencia, la reducción de las intenciones de rotación, el mayor compromiso, el deseo de alcanzar metas y el trabajo en equipo están claramente relacionados con la satisfacción laboral. Siempre y cuando se respeten sus valores profesionales, Una respuesta emocional positiva de una persona al trabajo que realiza se conoce como satisfacción laboral. Se divide en dos categorías principales: las teorías de proceso y contenido. (Adamopoulos, 2022)

Según, Mouaddib et al. (2023) sostienen que, las diferentes teorías tratan de explicar qué valores, necesidades o expectativas son más importantes para que se determinen el grado de la satisfacción del trabajo. Según ellos, es que lograr satisfacer las necesidades de los individuos es esencial para la satisfacción laboral. Sin embargo, las teorías de procesos tratan de explicar generalmente cómo la expectativa individual, los valores y las necesidades, interactúan con las labores en proporcionar una insatisfacción o satisfacción laboral. Según sus teóricos, no solo las características y el contexto del trabajo afectan la satisfacción laboral, sino también las expectativas, los valores y las necesidades individuales. Por ejemplo, las personas con una gran necesidad de logros pueden sentirse más frustradas en trabajos que carecen de oportunidades de logros. Las teorías de proceso cuestionan la idea de que aumentar las satisfacciones laborales solo depende de forma única en que se proporcione más factores satisfactorios, como subir los salarios en forma más altos. Aunque todos los teóricos de los procesos están de acuerdo en que la satisfacción laboral tiene dependencia en relación con el entorno laboral y la persona, hay diferentes puntos de vista sobre qué procesos afectan la satisfacción laboral.

Según, Diaz et al. (2023). La satisfacción laboral es un tema que está ganando popularidad en las organizaciones. Se define como la forma en que un empleado ve su trabajo, que está determinada por sus valores y creencias, lo que le permite desarrollar actividades y acciones relacionadas con sus procesos laborales. (Bravo et al, 2020; Ruiz et al. (2021); García et al, 2020; Durán et al,

2021; Avendaño et al, 2021). Los estados emocionales de cada trabajador según su actividad en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Agurto et al. (2020). Los trabajadores que están comprometidos (engaged) desarrollan su trabajo con energía y están dispuestos a poner en práctica sus capacidades y habilidades; indudablemente se está con empleados que disfrutan la forma en que desarrollan sus trabajos, expresan y demuestran emociones placenteras de plenitud y autorrealización, que conducen a mejorar su bienestar, desempeño en el trabajo y logran comprometerse con la organización para sentirse satisfechos.

Las dimensiones de la satisfacción laboral fueron: Intangibles: Según sus indicadores ambiente de trabajo y condiciones laborales vienen hacer las condiciones materiales y/o físicas de acuerdo con Lee & Park (2021). El entorno de trabajo se conoce como el entorno físico y es crucial en muchos aspectos, especialmente en términos de salud, seguridad y productividad. Por lo tanto, el gobierno utiliza los estudios de las condiciones laborales para adoptar nuevas políticas y decisiones relacionadas con los empleados. Los riesgos físicos en las condiciones laborales aumentan la probabilidad de accidentes laborales. Las condiciones físicas tienen un impacto significativo en las condiciones laborales de cómo trabajan los trabajadores, en las oficinas y en organización que si tienen un clima demasiado caluroso o mal ventilado tienen un impacto negativo en la capacidad de trabajo. Al buscar la concentración del trabajador y crear un entorno de trabajo saludable y seguro, mejora los desempeños en el trabajo y, por lo tanto, las ganancias empresariales. (Ahmed et al., 2017).

La dimensión Beneficios remunerativos: Karaferis et al. (2022) indica que las emociones de los empleados pueden verse afectadas negativamente por una distribución remunerativa injusta (Indicador remunerativo), lo que a su vez afecta su comportamiento en la organización. La dimensión las políticas administrativas: Según Duarte et al. (2023) afirma que las organizaciones deben priorizar la creación de ambientes laborales favorables para asegurar el bienestar de los empleados. (Ward & King, 2017). El indicador armonía laboral en palabras de Di Fabio (2017a, p. 2), “el foco está en hacer de la organización un lugar más eficiente y feliz para trabajar y más competitivo en el mundo laboral

global". El indicador horario de trabajo: Según, Bolino (2020). Los horarios de trabajo flexibles desempeñan un papel crucial en la mejora de la satisfacción laboral de los empleados, la posibilidad de tener un horario de trabajo flexible es uno de los factores que más influyen en la felicidad de los empleados en el trabajo

Dimensión relaciones sociales: Amarnah (2017) señala que, los factores estresantes laborales (indicador ambiente laboral) son muy diversos; incluyen, entre otros, apoyo social inadecuado, manejo de problemas al final de la vida, aumento de la carga de trabajo, tratamientos inciertos, conflictos con los médicos, preparación insuficiente, problemas con compañeros o supervisores y manejo de pacientes y sus seres queridos. El indicador solidaridad: Según Baker and lee (2020) es una virtud esencial para el bienestar y la integridad ética en el lugar de trabajo. Implica la comprensión y la acción colectivas para defender y mejorar la situación de diferentes grupos de actores dentro de una organización. La solidaridad corresponde a un comportamiento social virtuoso, que incluye la libertad y la responsabilidad personales, la amistad cívica, la benevolencia, la reciprocidad y la cooperación

Dimensión desarrollo personal y su indicador realización personal: Peter et al. (2024) precisa que trabajar bajo presión de tiempo, hacer horas extras, largas jornadas de trabajo y falta de personal, también, son factores estresantes bien conocidos entre los trabajadores de la salud (Peter et al., 2021). Además, se enfrentan a una alta exposición a sustancias peligrosas o a enfermedades infecciosas en su trabajo diario y una falta de oportunidades de desarrollo de sus superiores. Asimismo, el trabajo por turnos, los problemas de separación entre el trabajo y el tiempo libre y las incompatibilidades entre la vida privada y el trabajo tienen un impacto significativo en ellos. Se ha demostrado que la depresión, la ansiedad, la intención de abandonar su trabajo y la insatisfacción laboral antes de tiempo en los trabajadores de la salud están relacionadas con altos niveles de factores estresantes en su trabajo.

Dimensión desempeño de tareas: puede entenderse según Tu et al. (2022). como la eficacia con la que un empleado cumple con las tareas que forman parte de las funciones laborales fundamentales. Además, el desempeño de la tarea

mide el éxito del empleado en la obtención de resultados laborales específicos, así como la calidad y cantidad del trabajo (Indicador satisfacción del trabajo). Es fundamental examinar el agotamiento, el compromiso laboral y el desempeño de las tareas a través de la lente de la teoría JD-R (Su et al., 2020, Tan et al., 2017)), ya que numerosos investigadores han descubierto que JD y JR tienen efectos directos en el desempeño de las tareas, así como efectos indirectos a través del agotamiento. y compromiso laboral (Luo & Lei, 2021; Xie et al., 2021).

La Hipótesis general se planteó: Existe relación significativa entre la Gestión humanista y la satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo. Las Hipótesis específicas: El nivel de la gestión humanista, es buena. El nivel de la satisfacción laboral es bueno y Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión humanista y la satisfacción laboral.

II. METODOLOGÍA

El estudio fue tipo básico con un enfoque cuantitativo, el cual, se centra en los números y en cualquier cosa que sea evaluable de forma sistemática en relación con los fenómenos y sus relaciones. Un análisis cuantitativo completo suele concluir con la confirmación o des confirmación de la hipótesis planteada. Los investigadores que utilizan el método cuantitativo identifican una o unas pocas variables que desean aplicar en su investigación y proceden a la recolección de datos relacionados con esas variables. (Helmold, 2019). Asimismo, la investigación se basó en un enfoque correlacional y descriptivo, los descubrimientos pueden usarse para determinar las relaciones entre variables, y para anticipar sucesos a partir de datos y conocimientos actuales (Curtis et al., 2016). El diseño fue de corte transversal y descriptiva es un estudio enfocado en responder a cuestiones acerca de quién, qué, cuándo, dónde y cómo, en un espacio de tiempo y en un mismo momento de análisis (Holmes et al., 2023). Es no experimental, por lo que no se requiere manipular las variables (Delost & Nadder, 2014).

Las variables fueron: variable 01: gestión humanista y variable 02: satisfacción laboral. Toda información conceptual y definiciones de ambas variables está en la matriz de operacionalidad (anexo 01). La población: estuvieron definidos, limitados y accesibles, a los sujetos del estudio. que cumplen una variedad de criterios y características, que todos los participantes deben cumplir. Estos estándares de exclusión o inclusión, y eliminación determinarán el grupo de personas elegibles en la investigación (Arias-Gómez et al., 2016). La población fueron 128 trabajadores permanentes del Hospital II-E Banda de Shilcayo (información proporcionada por el área de Recursos Humanos). Los Criterios de inclusión fueron los trabajadores permanentes del Hospital y los de exclusión fueron los trabajadores no permanentes con contratos de servicios y pertenecientes a otras entidades

La muestra de estudio estuvo representada por el subconjunto de la población objetivo. El marco muestral, es el grupo de participantes que se puede seleccionar, es una consideración importante al decidir tomar una muestra. Para que la pregunta de investigación tenga una respuesta y realmente represente a

la población en estudio, es crucial elegir el marco muestral adecuado. (Shah, 2023). El tamaño de la muestra fue no probabilístico y se realizó a 70 trabajadores. La unidad de análisis fue un trabajador del hospital-IIE Banda de Shilcayo (anexo 13). El Muestreo se realizó por conveniencia considerando implicancias prácticas y los medios para localizar y elegir a los participantes y los factores a tener en cuenta al seleccionar individuos. (Nguyen et al., 2023).

Las técnicas utilizadas fueron la encuesta, este método es uno de los más utilizados en todas las ramas de la investigación en ciencias sociales. Toda investigación que realice una encuesta social debe realizarse en forma y longitudinal, para obtener la información que sirva para medir sus opiniones u orientaciones en las variables de estudio (Ali et al., 2022). El cuestionario fue el instrumento; que utilizo preguntas pueden responderse individualmente con personas que puedan comprender las preguntas. (Lane & Kettler, 2019). DE acuerdo al autor la variable gestión humanista se formuló con 06 dimensiones: Solidaridad, reciprocidad, empatía, confianza, respeto y aprecio y La variable satisfacción laboral tuvo 06 dimensiones: Intangibles, beneficios remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y desempeño de tareas: Ambas variables tuvieron un cuestionario de 25 preguntas con respuestas alternativas de acuerdo a la escala de Likert con 5 alternativas: 01(nunca), 02(casi nunca) , 03(a veces), 04(casi siempre) y 05(siempre). La Interpretación de sus resultados para establecer los niveles de ambas variables se utilizó un baremo para ambas variables con intervalos de bajo (25-63) medio (64-94) y alto (95-125).

Tanto la confiabilidad como la validez son partes esenciales de las propiedades psicométricas de un instrumento de medición. La validez de un instrumento generalmente se define como el grado en que el instrumento realmente mide “lo que está diseñado para medir” o “lo que pretende medir”, es decir, evalúa la relevancia de un instrumento para abordar los propósitos de un estudio y las preguntas de investigación (Lo & Lee, 2018). La validez de los instrumentos se realizó con 05 doctores expertos en investigación científica y cuyos resultados fueron analizados con la V Aiken (anexo 05). Los resultados fueron variable gestión humanista valor 0.95 que representa el 95%, de la aceptación de los

expertos, la variable satisfacción laboral tuvo un valor de 0.99 que represento el 99%, de aceptación de los expertos, ambos valores obtenidos indicaron que ambas variables tienen una alta validez, lo que demostró que las condiciones de los instrumentos aplicados estuvieron garantizadas para la interpretación de los resultados.

La confiabilidad es la principal característica de medición de un instrumento. La capacidad de obtener un resultado real sin manipulación de manera consistente tanto en el tiempo como en el espacio se conoce como confiabilidad. (De Souza et al., 2017). Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach, según los procedimientos establecidos los resultados fueron (anexo 06): La variable gestión Humanista su resultado fue 0.78 superior a 0.70 y la variable satisfacción laboral= 0.73 superior a 0.70, demostrándose coeficientes de validez altos que garantizan la validez de los contenidos de las encuestas para que se puedan emitir los resultados correspondientes, conclusiones y recomendaciones.

Los procedimientos de la investigación se desarrolló bajo un esquema normativo que nos permitió organizar los datos obtenidos en las encuestas debidamente en una hoja Excel para que estos sean procesados para obtener los resultados esperados conforme a los objetivos de la investigación, que se establecieron en análisis de datos estadísticos descriptivos (Niveles de variables) analizados a través de una hoja Excel e inferenciales (relación y correlación de variables), analizados a través del SPSS V. 25, estos últimos para su análisis correspondientes se utilizó un prueba de normalidad que como las encuestas fueron mayores a 50 se utilizó el Kolmogórov-Smirnov, esos resultados nos indicaron que usemos la correlación del Rho de Spearman para interpretar la relación y correlación de las variables que se reflejan en los resultados obtenidos.

El métodos de análisis de datos, para la obtención de los resultados del trabajo de investigación propuestos a nivel descriptivos donde se procedieron a ver los niveles de las variables bajo una estructura de interpretación de datos estadísticos porcentuales relacionados con los intervalos de los baremos establecidos bajo, medio y alto y para establecer las relaciones y correlaciones

entre variables se utilizó la estadística inferencial que considera las pruebas paramétricas o no paramétricas, en el estudio se estableció que los datos no eran normales y por lo tanto se utilizó la prueba correlacional de Rho de Pearson, se trata de una medida estadística que indica la conexión entre dos variables aleatorias, ya sean discretas o continuas. Ambas se utilizan para establecer los contrastes con las hipótesis respectivas y los resultados de los objetivos planteados.

En los Aspectos éticos, la investigación se consideró internacionalmente el informe de Belmont donde se establecieron guías y principios éticos para la protección de los sujetos humanos en la investigación así tenemos a la Beneficencia que nos permite afirmar y dar a conocer a los participantes que nuestro estudio va hacer útil para su institución y para los pacientes del hospital, la no maleficencia, que la investigación va ayudar y no va hacer daño, la autonomía porque se respetara sus opiniones y justicia se busca que todos van a tener una misma oportunidad de participación y de reserva de la información (Varkey, 2021). Nuestra universidad ha establecido el anexo 01-RCU No 0340-2021_código de ética-UCV para proteger el derecho de autor, de acuerdo con las normas APA séptima edición y el consentimiento informado y el derecho de reserva de información, entre otros principios éticos de la investigación que hemos garantizado en nuestro estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos.

Tabla 1

Nivel de la gestión humanista

Nivel	Intervalo	frecuencia	%
Bajo	[25 - 63]	0	0.00%
Medio	[64 - 94]	64	91.43%
Alto	[95 - 125]	6	8.57%
Total		70	100.00%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores Hospital II-E Banda de Shilcayo

Los datos muestran en la tabla 1 que los 70 encuestados afirmaron que el nivel de la gestión humanista es medio en 91.43% y alto en 8.57%. Según los resultados de las encuestas establecidos por las dimensiones de las variables, los trabajadores manifestaron que en el hospital no se busca el bien común ni ser solidarios entre compañeros de trabajo ni con los paciente, no hay comunicación oportuna, clara y positiva que contribuyan en la consolidación de un trabajo en equipo no se dividen las tareas equitativamente y no se definen plazos de entrega, no se da un trato humano a los pacientes que llegan al hospital y no prima el respeto entre colegas aun cuando ocurren desacuerdos. Afirmaron que cuando se dividen los trabajos no se respeta el nivel de experticia de los integrantes y su perfil profesional, sostienen que los trabajadores no están pendientes del estado de salud de los pacientes, así mismo los trabajadores no brindan confianza a los pacientes acudiendo oportunamente cuando se les necesita. Así mismo precisaron que cuando surgen discrepancias en el trabajo no se llegan a acuerdos aceptables, consideran que no es habitual el respeto y la colaboración entre compañeros y que mantener una buena relación con su jefe no mejora la calidad del trabajo.

Tabla 2*Nivel de la satisfacción laboral*

Nivel	Intervalo	frecuencia	%
Bajo	[25 - 63]	0	0.00%
Medio	[64 - 94]	20	28.57%
Alto	[95 - 125]	50	71.43%
Total		70	100.00%

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores Hospital II-E Banda de Shilcayo

Los datos en la tabla 2 mostraron que los 70 encuestados han afirmado que el nivel de satisfacción laboral es alto en un 71.43% y medio en 28.57%. Según las repuestas en las dimensiones de infraestructura dijeron que no facilita la realización de labores, sostuvieron que los ambientes de trabajo no son confortables y en el ambiente de trabajo no hay comodidad. Hay una muy buena satisfacción por sus remuneraciones. Así mismo sostuvieron que no se reconoce las labores extras que realizan y en el grupo de trabajo, la solidaridad no es una virtud característica. Si están contentos por las oportunidades de su desarrollo y afirmaron que no le gusta el trabajo que realizan.

3.2. Resultados Inferenciales.**Tabla 3***Pruebas de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Gestión humanista	0.333	70	0.000
V2 Satisfacción Laboral	0.338	70	0.000

Nota: Procesamiento de datos en el SPSS v. 27

Esta prueba nos permite establecer qué tipo de estadístico vamos a usar para interpretar los datos de relación y correlación de las variables a nivel de significación en poblaciones mayores a 50. Los datos revelan que el valor de significación de ambas variables es <0.05 , por lo que se va a usar la prueba no para métrica del Rho de Spearman.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la gestión humanista y la satisfacción laboral.

		D1 Solidaridad	D2 Reciprocidad	D3 Empatía	D4 Confianza	D5 Respeto	D6 Aprecio
Rho de Spearman	V2 Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,688**	,678**	,453*	,406**	0.146
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.229	0.000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Procesamiento de datos en el SPSS v. 27

La tabla 04 nos indica que, si existe relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión humanista y la variable satisfacción laboral valor de significación fue sig.=0.000<0.01 solo no tiene relación con la dimensión respecto cuyo valor de significación fue sig.=0.0.146>0.05. Existe correlación positiva moderada entre las dimensiones solidaridad Sp= 0.688, reciprocidad Sp=0.678; empatía Sp= 0.453; confianza Sp= 0.406 y aprecio Sp= 0.642, con la dimensión respeto la correlación es positiva muy baja Sp= 0.146. Los resultados nos permiten afirmar que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación existente entre las variables Gestión humanista y la satisfacción laboral

		V1 Gestión humanista	V2 Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	V1 Gestión humanista	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,819**
	V2 Satisfacción Laboral	N	70
		Coefficiente de correlación	,819**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Procesamiento de datos en el SPSS v. 27

De acuerdo con la tabla 05 se interpreta que si existe relación significativa entre la Gestión humanista y la satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024, el valor de significación es sig.=0.000<0.01, y la

correlación entre variables es positiva alta $S_p=0.806$. El coeficiente de determinación fue $R^2 = 0.6707$ significando que la correlación de dependencia de la variable gestión humanista con la satisfacción laboral es del 67.07%. Los resultados nos permiten afirmar que se acepte la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo con los objetivos de la investigación planteados tenemos en primer lugar que el nivel de la variable gestión humanista es medio en 91.43% y alto en 8.57%. según Matheson et al. (2021) establecieron que la gestión humanista requiere la expansión en las gestiones economicistas para que se centre en el florecimiento del trabajo impulsando el bienestar y la dignidad. La gestión Humanista utiliza el marco de la dignidad que involucra perspectivas para explorar la gran importancia de los contextos organizacionales. Estos marcos reconocen los niveles espirituales y morales en la experiencia humana e incorporan las motivaciones trascendentales y las religiosas, que representan la concepción más plena del humanismo. La importancia interpersonal e existencial se vincula a varios niveles de experiencia en la dignidad laboral, lo que nos proporciona formas prácticas de comprensión conceptuales altamente filosóficas. Se discuten las implicaciones de la importancia en el trabajo para la investigación, teórica y práctica de la gestión humanística. La dignidad centrada en las relaciones humanas nos ayuda a comprender experimentan y viven las personas sus vidas laborales.

Es importante señalar que la gestión humanista, es una teoría que siempre enfatiza las condiciones humanas y se orientada a desarrollar la virtud humana, en todas sus extensiones, que trasciende toda comprensión clásica de necesidades y motivos en relación con la satisfacción, incluyendo motivos trascendentales como los bienes morales, la benevolencia, así como el florecimiento y el respeto (Agüado & Eizaguirre, 2020). Los puntos de vista del humanismo desafían todas las suposiciones limitadas de todos los puntos de vistas clásicos que plantean que motivaciones a los trabajadores son esencialmente amorales, egoístas y no espirituales (Guillén et al., 2015).

Según los resultados de las encuestas establecidos por las dimensiones de las variables, los trabajadores manifestaron que en el hospital no se busca el bien común ni ser solidarios entre compañeros de trabajo ni con los paciente, no hay comunicación oportuna, clara y positiva que contribuyan en la consolidación de un trabajo en equipo no se dividen las tareas equitativamente y no se definen plazos de entrega, no se da un trato humano a los pacientes que llegan al

hospital y no prima el respeto entre colegas aun cuando ocurren desacuerdos. Afirmaron que cuando se dividen los trabajos no se respeta el nivel de experticia de los integrantes y su perfil profesional, sostienen que los trabajadores no están pendientes del estado de salud de los pacientes, así mismo los trabajadores no brindan confianza a los pacientes acudiendo oportunamente cuando se les necesita. Asimismo, precisaron que cuando surgen discrepancias en el trabajo no se llegan a acuerdos aceptables, consideran que no es habitual el respeto y la colaboración mutua entre compañeros y que mantener una buena relación con su jefe no mejora la calidad del trabajo. Es importante señalar que Arandia & Portales (2015) indica que, la solidaridad son grados de coherencias de acciones sociales de grupo o sociedad en donde las personas están dispuestas a servir y fomentar los intereses colectivos debido a una variedad de motivaciones. En la actualidad, la solidaridad se aprecia esencialmente desde la perspectiva del interés propio: los individuos están dispuestos a brindar apoyo y asistencia médica. Sin embargo, según ciertos escritores, la solidaridad debería ser más que una simple "alianza superficial" basada en intereses compartidos (Ter, 2017)

De acuerdo, con Moloney (2022). los miembros del equipo deben colaborar y contribuir de manera justa si quieren trabajar eficazmente como grupo para lograr objetivos compartidos, lo que lleva a experimentar el aprendizaje y la vitalidad y, por lo tanto, a prosperar en el trabajo. A través del intercambio de información, los colegas se permiten mutuamente compartir quejas, completar tareas innovadoras y obtener nuevos conocimientos para su práctica (Brown et al., 2017) Cuando los colegas comparten información en todo el equipo, se promueve la coordinación planificada y da como resultado individual que, se sienten más seguros y competentes en sus habilidades. El término de empatía, según Moudatsou et al. (2022) es una característica habitual para los trabajadores de la salud, tales como enfermeras, médicos, psicólogos y colaboradores sociales (Deligianni, et al., 2017, Hasgul & Serpen, 2016).

La capacidad de compartir sentimientos y comprender los sentimientos de los demás se conoce como empatía. Se trata de un concepto fundamental, ya que, de acuerdo con los enfoques psicodinámicos, conductual y enfocado en la persona, se fomente el establecimiento de una conexión terapéutica con el

usuario de atención médica, brindando la base para el cambio terapéutico (King, 2011). Según, Moloney (2022) sostiene dado que los líderes depositan confianza en un empleado (una relación recíproca), existe un vínculo directo con el éxito en el trabajo. Brown et al. (2017) señalan que las relaciones de confianza "pueden desempeñarse como una fuente y un refugio seguros para la exploración", y, en última instancia, como un refugio seguro para la exploración. Los líderes que expresan su aprecio por el trabajo excelente realizado por sus empleados disminuyen los niveles de estrés debido a que las personas comprenden con nitidez el avance de su trayectoria hacia las metas, lo cual estimula un clima de trabajo positivo y genera confianza (Nelson et al., 2014)

Según, LaGree et al. (2023) El respeto es el estado de ser tratado cortésmente o ser reconocido adecuadamente por su comportamiento. El respeto en las organizaciones puede ser poco común, pero una cultura de respeto es esencial para organizaciones prosperen (Rogers, 2018). El respeto en el lugar de trabajo es importante porque los empleados buscan. Los empleados respetados se sienten más alentados y apoyados por quienes realizan su trabajo (Basit, 2019). Además, el respeto fomenta sentimientos de arraigo dentro de organizaciones, lo que significa que los empleados se sienten valorados y estrechamente conectados con la organización. éxito (Ng, 2016). El respeto en el lugar de trabajo se basa en las experiencias de los empleados y en cómo perciben ellos mismos en relación con su trabajo. Los empleados respetados se sienten valorados y, por lo tanto, a menudo están comprometidos en el desarrollo de su identidad profesional dentro de su organización y en la cooperación con sus equipos, fomentando así el compromiso organizacional.

Sobre el pareció según Fagley (2018) manifiesta que se ha definido como "reconocer el valor y el significado de una persona y un comportamiento y sentir una conexión emocional positiva con ello" es una "orientación de vida" de *gratitud* (Fagley, 2016). Tudge & Freitas (2017). argumenta que la aprecio es un factor clave en la forjamiento y mantenimiento de vínculos sociales. Además, se ha visto como relacionado con la espiritualidad y como un ingrediente importante para el éxito en el lugar de trabajo.

En segundo lugar, el nivel de la variable satisfacción laboral es alto en un 71.43% y medio en 28.57%. Al respecto Braul et al. (2023) en su estudio el objetivo fue determinar cómo influye la satisfacción laboral en los desempeños del personal en un Ministerio del Perú, el diseño fue no experimental, tipo básico, alcance explicativo, cuantitativo y transversal. La muestra fue de 304 empleados, se usó un instrumento el cuestionario. Se determinó que consideran justa la satisfacción laboral en un 58,6%, donde recompensa al esfuerzo y reto laboral fueron las mejores dimensiones; el 81,3% consideran adecuado sus desempeños laborales, donde la dimensión más importante fue relaciones laborales afirmándose que se debe mejorar los trabajos en equipos. Conclusión la satisfacción laboral si influye en los desempeños del personal, $p = 0.000$ y R^2 de Nagelkerke = 0.490; así mismo existe influencia en las dimensiones de la variable independiente (Apoyo institucional, condiciones laborales, Trabajo desafiante, recompensa al esfuerzo) sobre la variable dependiente.

Según las repuestas en las dimensiones de infraestructura dijeron que no facilita la realización de labores, sostuvieron que los ambientes de trabajo no son confortables y en el ambiente de trabajo no hay comodidad. Hay una muy buena satisfacción por sus remuneraciones. Así mismo sostuvieron que no se reconoce las labores extras que realizan y en el grupo de trabajo, la solidaridad no es una virtud característica. Si están contentos por las oportunidades de su desarrollo y afirmaron que no le gusta el trabajo que realizan.

Dimensión Intangibles: Según, Lee & Park (2021). El entorno de trabajo se conoce como el entorno físico y es crucial en muchos aspectos, especialmente en términos de salud, seguridad y productividad. Por lo tanto, el gobierno utiliza los estudios de las condiciones laborales para adoptar nuevas políticas y decisiones relacionadas con los empleados. Los riesgos físicos en las condiciones laborales aumentan la probabilidad de accidentes laborales. Las condiciones físicas tienen un impacto significativo en cómo trabajan los trabajadores, en las oficinas y en organización que si tienen un clima demasiado caluroso o mal ventilado tienen un impacto negativo en la capacidad de trabajo. Al buscar la concentración del trabajador y crear un entorno de trabajo saludable y seguro, mejora los desempeños en el trabajo y, por lo tanto, las ganancias empresariales. (Ahmed et al., 2017). Dimensión Beneficios remunerativos: Hay

una muy buena satisfacción. De acuerdo con Karaferis et al. (2022) indica que las emociones de los empleados pueden verse afectadas negativamente por una distribución remunerativa injusta, lo que a su vez afecta su comportamiento en la organización.

Dimensión Políticas Administrativas: Según Duarte et al. (2023) afirma que las organizaciones deben priorizar la creación de ambientes laborales favorables para asegurar el bienestar de los empleados. (Ward & King, 2017). En palabras de Di Fabio (Di Fabio, 2017a, p. 2), "el foco está en hacer de la organización un lugar más eficiente y feliz para trabajar y más competitivo en el mundo laboral global". **Dimensión Relaciones la solidaridad no es una virtud característica.** Amarnah (2017) señala que, los factores estresantes laborales son muy diversos; incluyen, entre otros, apoyo social inadecuado, manejo de problemas al final de la vida, aumento de la carga de trabajo, tratamientos inciertos, conflictos con los médicos, preparación insuficiente, problemas con compañeros o supervisores y manejo de pacientes y sus seres queridos.

Dimensión Desarrollo personal: está contento por las oportunidades de su desarrollo. Peter et al. (2024) precisa que trabajar bajo presión de tiempo, hacer horas extras, largas jornadas de trabajo y falta de personar también son factores estresantes bien conocidos entre los trabajadores de la salud (Peter et al., 2021). Además, se enfrentan a una alta exposición a sustancias peligrosas o a enfermedades infecciosas en su trabajo diario y una falta de oportunidades de desarrollo de sus superiores. Además, el trabajo por turnos, los problemas de separación entre el trabajo y el tiempo libre y las incompatibilidades entre la vida privada y el trabajo tienen un impacto significativo en ellos. Se ha demostrado que la depresión, la ansiedad, la intención de abandonar su trabajo y la insatisfacción laboral antes de tiempo en los trabajadores de la salud están relacionadas con altos niveles de factores estresantes en su trabajo.

Dimensión Desempeño de tareas se afirman que no le gusta el trabajo que realizo. puede entenderse según Tu et al. (2022). como la eficacia con la que un empleado cumple con las tareas que forman parte de las funciones laborales fundamentales. Además, el desempeño de la tarea mide el éxito del empleado en la obtención de resultados laborales específicos, así como la calidad y

cantidad del trabajo. Es fundamental examinar el agotamiento, el compromiso laboral y el desempeño de las tareas a través de la lente de la teoría JD-R (Su et al., 2020, Tan et al., 2017), ya que numerosos investigadores han descubierto que JD y JR tienen efectos directos en el desempeño de las tareas, así como efectos indirectos a través del agotamiento y compromiso laboral (Luo & Lei, 2021; Xie et al., 2021).

Si existe relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión humanista y la variable satisfacción laboral valor de significación fue $\text{sig.}=0.000<0.01$ solo no tiene relación con la dimensión respecto cuyo valor de significación fue $\text{sig.}=0.0.146>0.05$. Existe correlación positiva moderada entre las dimensiones solidaridad $\text{Sp}= 0.688$, reciprocidad $\text{Sp}=0.678$; empatía $\text{Sp}= 0.453$; confianza $\text{Sp}= 0.406$ y aprecio $\text{Sp}= 0.642$, con la dimensión respeto la correlación es positiva muy baja $\text{Sp}= 0.146$. Según Arandia & Portales (2015). La esencia de la gestión humanista radica en la defensa de toda dignidad humana, lo que implica la creación de instituciones que apoyan el progreso humano en cada acción que realiza, como el respeto, la empatía, la reciprocidad, la solidaridad y la confianza (Nida-Rümelin, 2009; Melé, 2003; dierksmeier & Pirson, 2009).

Además, implica que las organizaciones que implementan este modelo de gestión se comprometan a promover el bienestar y el desarrollo de cada uno de sus miembros, sin importar la relación que mantengan con su propia institución (Ulrich, 2009; Chomsky, 2001) El fundamento de la gestión humanista es la naturaleza humana no son las necesidades, ni los deseos su objetivo no plantea la maximización, sino plantea el equilibrio (Pirson, 2017). Los gestos humanos de comprender y conectar forman parte de la visión humanista, no solo son impulsos de adquirir y proteger como el modelo economicismo que sustenta sus perspectivas estratégicas (Pirson y Kimakowitz, 2010). Mientras que una real perspectiva estratégica siempre destaca la gestión humanista con importancia de utilidad a la dignidad humana

El Objetivo General se determinó que si existe relación significativa entre la Gestión humanista y la satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024, el valor de significación es $\text{sig.}=0.000<0.01$, y la correlación entre

variables es positiva alta $Sp=0.806$. El coeficiente de determinación fue $R^2 = 0.6707$ significando que la correlación de dependencia de la variable gestión humanista con la satisfacción laboral es del 67.07%. Partiendo de la premisa Teehankee y Sevilla (2019) que, a pesar de las importantes cantidades de riqueza generadas por las empresas en todo el mundo, aún persisten la pobreza y una profunda desigualdad dentro de las propias organizaciones empresariales, donde los trabajadores suelen ser tratados principalmente como medios de producción, con el resultado de que los directivos no atienden sus necesidades de desarrollo humano integral durante el trabajo.

V. CONCLUSIONES

Si existe relación significativa entre la Gestión humanista y la satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024, el valor de significación es $\text{sig.}=0.000<0.01$, y la correlación entre variables es positiva alta $\text{Sp}=0.806$. El coeficiente de determinación fue $R^2 = 0.6707$ significando que la correlación de dependencia de la variable gestión humanista con la satisfacción laboral es del 67.07%.

El nivel de la gestión humanista es medio en 91.43% y alto en 8.57%. El resultado refleja que los trabajadores en sus trabajos no buscan el bien común ni ser solidarios entre compañeros de trabajo ni con los pacientes, señalan que no hay comunicación oportuna, clara y positiva que contribuyan en la consolidación de un trabajo en equipo y lo mismo que no se dividen las tareas equitativamente y se define plazos de entrega, no prima el respeto entre colegas aun cuando ocurren desacuerdos. el 91.4% afirman que no se respeta el nivel de experticia de los integrantes y su perfil profesional, consideran que no es habitual el respeto y la colaboración entre compañeros y sostienen que llevarse bien con su jefe no beneficia la calidad de trabajo.

El nivel de satisfacción laboral es alto en un 71.43% y medio en 28.57%. Según los resultados, la distribución física del lugar de trabajo dificulta la realización de las tareas, afirman que no se reconocen las horas extras de trabajo. En el grupo de trabajo, la solidaridad no es una virtud característica, si están contentos por las oportunidades de su desarrollo, pero se afirma que no le gusta el trabajo que realiza

Si existe relación significativa entre las dimensiones de la variable gestión humanista y la variable satisfacción laboral valor de significación fue $\text{sig.}=0.000<0.01$ solo no tiene relación con la dimensión respecto cuyo valor de significación fue $\text{sig.}=0.0.146>0.05$. Existe correlación positiva moderada entre las dimensiones solidaridad $\text{Sp}= 0.688$, reciprocidad $\text{Sp}=0.678$; empatía $\text{Sp}= 0.453$; confianza $\text{Sp}= 0.406$ y aprecio $\text{Sp}= 0.642$, con la dimensión respeto la correlación es positiva muy baja $\text{Sp}= 0.146$

VI. RECOMENDACIONES

El Gerente de Recursos humanos debe realizar capacitaciones sobre la gestión humanística y la satisfacción laboral a fin de que el personal asistencial del hospital pueda comprender la dimensión de sus trabajos con los pacientes y su satisfacción laboral.

Los Gerentes del Hospital deben motivar a sus trabajadores al trabajo en equipo, a la comunicación, al respecto mutuo y respetar el nivel de experticia y experiencia de sus allegados en la división de tareas.

El Gerente de Recursos humanos debe de considerar y trabajar para que se mejore los ambientes laborales dar seguridad laboral en el trabajo.

El Gerente de recursos humanos debe considerar realizar reconocimientos al trabajo que realizan el personal asistencial y promover oportunidades de desarrollo personal.

REFERENCIAS:

- Abad, González, L, Flores-Martos, JA, Cipriano-Crespo, C, Pulido-Fuentes ,M. (2021). Fortalezas y debilidades de la identidad de los profesionales sanitarios durante la pandemia de COVID-19: un estudio cualitativo en el contexto español. *Ciencias Sociales* . 2021; 10(2):33. <https://doi.org/10.3390/socsci10020033>
- Abun, D. (2022). Humanistic management and the counterproductive behaviours as perceived by the employees. *International Journal Of Business Ecosystem & Strategy*, 4(3), 37-47. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i3.348>
- Adamopoulos, I., & Syrou, N. (2022). Associations and Correlations of Job Stress, Job Satisfaction and Burn out in Public Health Sector. *European Journal Of Environment And Public Health*, 6(2), em0113. <https://doi.org/10.21601/ejeph/12166>
- Agüado, R., & Eizaguirre, A. (2020). Virtuous Cycles in Humanistic Management. En *Contributions to management science*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-29426-7>
- Agüado, R., Retolaza, J. L., & Alcañiz, L. (2016). Dignity at the Level of the Firm: Beyond the Stakeholder Approach. En *Palgrave Macmillan UK eBooks* (pp. 81-97). https://doi.org/10.1057/978-1-137-55562-5_5
- Agurto Ruiz, K. P., Mogollón García, F. S., & Castillo Chung, L. B. (2020). El papel del engagement ocupacional como alternativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 112-119. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85100893925&partnerID=40&md5=680a4cd83d9fa16c3f3be435b468b585>
- Ahmed, S., Haderi, S. M. S. A., Ahmad, F. B., Jaaffar, A. R., Walter, J., & Al-Douis, G. A. A. (2017). Employee job security and performance relationship in developing economy through employee engagement: Critical analysis with PLS-SEM. *International Journal of Economic Research*, 14(19), 133-147. https://serialsjournals.com/abstract/49031_10.pdf
- Ali, I., Azman, A., Mallick, S., Sultana, T., & Hatta, Z. A. (2022). Social Survey Method. En *Social Survey Method* (pp. 167-179). https://doi.org/10.1007/978-981-19-5441-2_12

- Alwhaibi, M., & Alooda, N. A. (2023). Associations between Stress, Anxiety, Depression and Sleep Quality among Healthcare Students. *Journal Of Clinical Medicine*, 12(13), 4340. <https://doi.org/10.3390/jcm12134340>
- Amarneh, BH. (2017). Social Support Behaviors and Work Stressors among Nurses: A Comparative Study between Teaching and Non-Teaching Hospitals. *Behav Sci (Basel)*. PMID: 28146045; PMCID: PMC5371749. <https://doi.org/10.3390/bs7010005>.
- Amillano, A., Baniandrés, J., & Gartzia, L. (2019). Integral Human Development Through Servant Leadership and Psychological Androgyny. En *Contributions to management science* (pp. 57-75). https://doi.org/10.1007/978-3-030-29426-7_4
- Arandia, O., & Portales, L. (2015). Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica. *AD-Minister*, (26), 123–147. <https://doi.org/10.17230/administer.26.6>
- Avendaño, W., Luna, H, y Rueda, G. (2021). Teachers' job satisfaction: an analysis of extrinsic and intrinsic factors. *Revista Venezolana De Gerencia*. 26(Número Especial 5),190-201.<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Babapour, Chafi, M., Hultberg, A., & Bozic, Yams, N. (2021). Post-pandemic office work: Perceived challenges and opportunities for a sustainable work environment. *Sustainability*, 14(1), 294. <https://doi.org/10.3390/su14010294>.
- Baker, B., Lee, D. (2020). Solidarity and commitment in the workplace: a management perspective on community cultivation. *Humanist Manag J* 5 , 39–57 (2020). <https://doi.org/10.1007/s41463-020-00084-9>
- Basit, A. A. (2019). Examining how respectful engagement affects task performance and affective organizational commitment: The role of job engagement. *Personnel Review*, 48(3), 644-658. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2018-0050>
- Berumen, Sergio A. (2021). Extrinsic Motivation Index: A New Tool for Managing Labor Productivity. figshare. *Journal contribution*. 1-17. <https://doi.org/10.6084/m9.figshare.14339330.v1>
- Besa, R. D., Angelo, E., Cutroneo, A., Frieman, A., Paliwal, M., & Williams, D. (2023). Effect of Nature-Themed Recharge Room on Healthcare Workers' Level of Stress and Anxiety. *Journal Of Nursing Administration/ The Journal Of Nursing Administration*, 53(9), 481-489. <https://doi.org/10.1097/nna.0000000000001319>

- Bolino, Mark ,C., Kelemen, Thomas, K., and Matthews, Samuel, H. (2020). Personal Productivity - Are you rethinking your work schedules? Consider these four questions. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/07/rethinking-work-schedules-consider-these-4-questions>
- Borzaga, C., & Tortia, E. (2006). Worker Motivations, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services. *Nonprofit And Voluntary Sector Quarterly*, 35(2), 225-248. <https://doi.org/10.1177/0899764006287207>
- Braul, B. D. S., Rojas, M., Valencia, M. y. A., Quispe, J. F. M., & Gordillo, M. M. R. (2023). Job satisfaction in the performance of personnel in a Peruvian Ministry. *Migration Letters*, 20(S10), 726-738. <https://doi.org/10.59670/ml.v20is10.5402>
- Bravo, C., Hernández, A., Negrín, E., y Palacios, A. (2020). Organizational behavior with a systems approach in trading companies. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* 25(91), 900-919. <https://doaj.org/article/cdf2e22fe9c44e8bb97d7f9ca6ec09b7>
- Brown, D. J., Arnold, R., Fletcher, D., & Standage, M. (2017). Human thriving. *European Psychologist*. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000294>
- Brown, D. J., Arnold, R., Fletcher, D., & Standage, M. (2017). Human prosperity. *Psicóloga Europea*. <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000294>
- Busler, J. N., Coello, E., Liao, H., Taylor, J., Zhao, W., Holsen, L. M., Lin, A., & Mahon, P. B. (2022). Perceived Stress, Cortical GABA, and Functional Connectivity Correlates: A Hypothesis-Generating Preliminary Study. *Frontiers In Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.802449>
- Butt, R. S., Wen, X., Hussain, R. Y., & Pervaiz, S. (2020). Effect of Job Stress, Benefits and Salary on Employee Job Satisfaction Based on Mediating and Moderating Role of Work Environment and Leadership: Evidence from Telecom Sector. *International Journal Of Engineering And Management Research*, 10(03), 121-130. <https://doi.org/10.31033/ijemr.10.3.19>
- Chomsky, N. (2001). *El bien común*. México, D.F.: Siglo Veintiuno. <https://books.google.co.cr/books?id=SeIVRDH1QrIC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Cox, C. A. (2019). Nurse manager job satisfaction and retention. *Nursing Management*, 50(7), 16-23. <https://doi.org/10.1097/01.numa.0000558512.58455.68>

- Curtis, E., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse Researcher*, 23(6), 20-25. <https://doi.org/10.7748/nr.2016.e1382>
- De Souza, A. C., Alexandre, N. M. C., & De Brito Guirardello, E. (2017). Propriedades psicométricas na avaliação de instrumentos: avaliação da confiabilidade e da validade. *Epidemiologia E Serviços de Saúde*, 26(3), 649-659. <https://doi.org/10.5123/s1679-49742017000300022>
- Deligianni, A., Kyriakidou, M., Kaba, E., Kelesi, M., Rovithis, M., Fasoi, G., ... & Stavropoulou, A. (2017). Empathy Equals Match”: The Meaning of Empathy as It Is Perceived by Greek Nurse Students-A Qualitative Study. *Global Journal of Health Science*, 9(1), 171-171. : <http://dx.doi.org/10.5539/gjhs.v9n1p171>.
- Delost, M. E., & Nadder, T. S. (2014). Guidelines for Initiating a Research Agenda: Research Design and Dissemination of Results. *Clinical Laboratory Science*, 27(4), 237-244. <https://doi.org/10.29074/ascls.27.4.237>
- Di Fabio, A. (2017a). The psychology of sustainability and sustainable development for well-being in organizations. *Frontiers in Psychology*, 8, Article 1534. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01534>
- Díaz, Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Carranza Haro, L.R. (2023). Job satisfaction: some considerations. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Dierksmeier, C. (2011). Reorienting Management Education: From the Homo Economicus to Human Dignity. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1766183>
- Dierksmeier, C., & Pirson, M. (2009). Oikonomia versus chrematistike: Learning from Aristotle about the future orientation of business management. *Journal of Business Ethics*. Recuperado de <http://link.springer.com/article/10.1007/s10551-009-0128-7>
- Duarte-Lores, I., Rolo-González, G., Suárez, E., & Chinea-Montesdeoca, C. (2023). Meaningful work, work and life satisfaction: Spanish adaptation of Work and Meaning Inventory Scale. *Current Psychology*, 42(14), 12151-12163. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-02569-8>
- Durán, S. E., García Guilianny, J., Paz Marcano, A., & Boscán, M. (2021). Job satisfaction as an integrative attitude of individuals in nongovernmental

- organizations. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Especial 6), 223-244.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Egemen, M. (2024). Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry. *Ain Shams Engineering Journal/Ain Shams Engineering Journal*, 102789. <https://doi.org/10.1016/j.asej.2024.102789>
- Eizaguirre, A., Alcañiz, L., & García-Feijoo, M. (2019). How to Develop the Humanistic Dimension in Business and Management Higher Education? En *Contributions to management science* (pp. 3-20). https://doi.org/10.1007/978-3-030-29426-7_1
- Fagley, N. S. (2016). *The construct of appreciation: It is so much more than gratitude. In Perspectives on gratitude* (pp. 70-84). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315736891-8/construct-appreciation-nancy-fagley>
- Fagley, NS. (2018). Appreciation (including gratitude) and affective well-being: appreciation predicts positive and negative affect over Big Five personality factors and demographics. *Open Sage* , 8 (4). <https://doi.org/10.1177/2158244018818621>.
- García, L. Fulquez, S., y Vázquez, J. (2020). Job satisfaction in public school teachers in Mexico: stressors affecting occupational health. *Revista Venezolana de Gerencia(RVG)*, 25 (Número especial 4), 235-246. <https://doaj.org/article/bdbb35fd724340b4832acec5421b4cc1>
- García-De-La-Torre, C. A., Arandia, O., & Vázquez-Maguirre, M. (2021). *Humanistic Management in Latin America*. Routledge. <https://www.routledge.com/Humanistic-Management-in-Latin-merica/Garcia-de-la-Torre-Arandia-Vazquez-Maguirre/p/book/9780367770358>
- Guillén, M., Ferrero, I., & Hoffman, W. M. (2015). The Neglected Ethical and Spiritual Motivations in the Workplace. *Journal Of Business Ethics*, 128(4), 803-816. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1985-7>
- Guseva, I. G., Marca, S. C., Dell'Oro, F., Balázs, A., Bergamaschi, E., Besse, C., Bianchi, R., Bislimovska, J. K., Bjelajac, A. K., Bugge, M., Busneag, C. I., Çağlayan, Ç., Cernițanu, M., Pereira, C., Hafner, N. D., Droz, N., Eglite, M., Godderis, L., Gündel, H., . . . Wahlen, A. (2020). Harmonized definition of occupational burnout: A systematic review, semantic analysis, and Delphi

- consensus in 29 countries. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, 47(2), 95-107. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3935>
- Gutiérrez Yactayo, D. V., Aguilar Pawelczyk, C. A., Hancoo Cahuana, L. E., Carrillo Vásquez, E. R., & Macazana Fernández, D. M. (2021). Gestión de recursos humanos del personal civil administrativo del departamento de educación del Hospital Militar Central Lima, Perú. *Revista Universidad y sociedad*, 13(3), 346-355. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120829440&origin=resultslist>
- Hasgul, E., & Serpen, A. S. (2016). Empathy's importance in social work practices. *An Anthology of Social Themes*, 213-222. <https://avesis.ankara.edu.tr/yayin/da345351-851e-419b-bf0f-f4b5f639ebee/empathys-importance-in-social-work-practices>
- Helbing, D. (2013). Economics 2.0: The Natural Step towards a Self-Regulating, Participatory Market Society. *Evolutionary And Institutional Economics Review*, 10(1), 3-41. <https://doi.org/10.14441/eier.d2013002>
- Helmold, M. (2019). Excellence in PM. En *Management for professionals* (pp. 39-49). https://doi.org/10.1007/978-3-030-20534-8_3
- Holmes, C. E., Guliford, M. K., Mendoza-Davé, M. A. S., & Jurkovich, M. (2023). A Case for Description. *PS, Political Science & Politics*, 57(1), 51-56. <https://doi.org/10.1017/S1049096523000720>
- Hoxha, G.; Simeli, I.; Teocharis, D.; Vasileiou, A.; Tsekouropoulos, G. (2024). Sustainable health care quality and job satisfaction through organizational culture: approaches and results. *Sustainability*, 16 , 3603. <https://doi.org/10.3390/su16093603>. <https://doi.org/10.3390/su16093603>
- Hu, Y., Zhang, S., Zhai, J., Wang, D., Gan, X., Wang, F., Wang, W., & Yi, H. (2024). Relationship between workplace violence, job satisfaction, and burnout among healthcare workers in mobile cabin hospitals in China: Effects of perceived stress and work environment. *Preventive Medicine Reports*, 102667. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2024.102667>
- Hummels, H., & Nullens, P. (2022). 'Otherwise' Organizing. A Levinasian Approach to Agape in Work and Business Organisations. *Humanistic Management Journal*, 7(2), 211-232. <https://doi.org/10.1007/s41463-022-00132-6>

- James, Ted, A. (2021). Teamwork as a core value in health care. Harvard Medical School. <https://postgraduateeducation.hms.harvard.edu/trends-medicine/teamwork>
- Karaferis, D., Aletras, V. & Niakas, (2022).D. Determining dimensions of job satisfaction in health care using factor analysis. *BMC Psychol* 10 , 240. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00941-2>
- Katia, Nelson, Jean-Sébastien, Boudrias, Luc, Brunet, Denis, Morin, Mirella, De Civita, André, Savoie, Marie, Alderson (2014). Authentic leadership and psychological well-being at work of nurses: The mediating role of work climate at the individual level of analysis, *Burnout Research*, Volume 1, Issue 2, Pages 90-101, ISSN 2213-0586, <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.08.001>.
- Kim, H., Kim, J., Choe, K., Kwak, Y., & Song, J. S. (2018). Mediating effects of workplace violence on the relationships between emotional labour and burnout among clinical nurses. *Journal Of Advanced Nursing*, 74(10), 2331-2339. <https://doi.org/10.1111/jan.13731>
- King Jr, S. H. (2011). The structure of empathy in social work practice. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 21(6), 679-695. <https://doi.org/10.1080/10911359.2011.583516>
- Kinzl, J. F., Knotzer, H., Traweger, C., Lederer, W., Heidegger, T., & Benzer, A. (2005). Influence of working conditions on job satisfaction in anaesthetists. *British Journal Of Anaesthesia*, 94(2), 211-215. <https://doi.org/10.1093/bja/aei035>
- Kipkirui, W., Chief, A., Chirchir, L. K., & Chebon, S. K. (2019). Determinants of Physicians and Nurses' Professional Satisfaction at the Moi Teaching and Referral Hospital, Eldoret, Kenya. *Journal Of Health, Medicine And Nursing*. <https://doi.org/10.7176/jhmn/64-02>
- LaGree, D., Houston, B., Duffy, M., & Shin, H. (2023). The respect effect: Respectful communication at work boosts resilience, engagement, and job satisfaction among early-career employees. *International Journal of Business Communication*, 60(3), 844-864. <https://doi.org/10.1177/23294884211016529>.
- Lane, K. L., & Kettler, R. J. (2019). Survey Designs in School Psychology. En *Routledge eBooks* (pp. 132-150). <https://doi.org/10.4324/9781315724072-7>
- LaPoint, S. C. (2024). Factors associated with the job satisfaction of autistic adults. *Research In Autism Spectrum Disorders*, 112, 102330. <https://doi.org/10.1016/j.rasd.2024.102330>

- Lee, C., & Park, S. (2021). Changing factors of employee satisfaction with working conditions: an analysis of the Korean working conditions survey. *Safety and Health at Work*, 12(3), 324-338. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.04.003>
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., & Chen, J. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International Emergency Nursing*, 45, 50-55. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.001>
- Llerena, N. A. B. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal Of Economics, Finance And International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Lo, S. K., & Lee, S. (2018). Reliability and Validity. En *Routledge eBooks* (pp. 397-401). <https://doi.org/10.4324/9781315755649-29>
- Luo, M., & Lei, J. (2021). Using the JD-R model to predict the organizational outcomes of social workers in Guangzhou, China. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 12(2), 349-369. <https://doi.org/10.1086/714311>
- Ma, S., Xu, X., Trigo, V. and Ramalho, N.J.C. (2017), "Doctor-patient relationships (DPR) in China: the two ways of managers and physicians from human resource engagement practices", *Journal of Health Organization and Management*, Vol. 31 No. 1, pp. 110-124. <https://doi.org/10.1108/JHOM-09-2016-0165>
- Makowicz, D., Lisowicz, K., Bryniarski, K., Dziubaszewska, R., Makowicz, N., & Dobrowolska, B. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction among professionally active nurses in five European countries. *Frontiers In Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.1006049>
- Matheson, A., Dillon, P. J., Guillén, M., & Warner, C. (2021). People Mattering at Work: A Humanistic Management Perspective. *Humanistic Management Journal*, 6(3), 405-428. <https://doi.org/10.1007/s41463-021-00113-1>
- Mêlé, D. (2003). The Challenge of Humanistic Management. *Journal Of Business Ethics*, 44(1), 77-88. <https://doi.org/10.1023/a:1023298710412>
- Mêlé, D. (2016). Understanding humanistic management. *Humanistic Management Journal*, 1(1), 33-55. <https://doi.org/10.1007/s41463-016-0011-5>
- Moloney, W; Fieldes, J. and Jacobs, S. (2020). An Integrative Review of How Healthcare Organizations Can Support Hospital Nurses to Thrive at Work. *Int J*

- Environ Res Public Health*. PMID: 33255725; PMCID: PMC7728312.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17238757>.
- Mouaddib, H., E., Sebbani, M., Mansouri, A., Adarmouch, L., & Amine, M. (2023). Job satisfaction of primary healthcare professionals (public sector): A cross-sectional study in Morocco. *Heliyon*, 9(9), e20357.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e20357>
- Moudatsou, M, Stavropoulou, A, Philalithis, A, Koukouli, S. (2020). The Role of Empathy in Health and Social Care Professionals. *Healthcare (Basel)*. PMID: 32019104; PMCID: PMC7151200.
<https://doi.org/10.3390/healthcare8010026>.
- Ng, T., W. (2016). Embedding employees early on: The importance of workplace respect. *Personnel Psychology*, 69(3), 599-633.
<https://doi.org/10.1111/peps.12117>
- Nguyen, K., A., Resweber, C., & Karhadkar, S. (2023). Study population. En *Elsevier eBooks* (pp. 121-125). <https://doi.org/10.1016/b978-0-323-90300-4.00024-0>
- Nida-Rümelin, J. (2009). Philosophical grounds of humanism in economics. *Humanism in business*, 15-25.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511808395.003>
- Ordoñez, J. G., S, S., O., & DA, S. (2023). Job satisfaction and its relationship with customer satisfaction: State of the art. *SciéNdo*, 26(2), 215-220.
<https://doi.org/10.17268/sciendo.2023.031>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2024). *Timely principle: Timely communication in health*. World Health Organization (WHO)
<https://www.who.int/about/communications/timely>
- Özsoy, E. (2019). An Empirical Test of Herzberg's Two-Factor Motivation Theory. *Marketing i Menedžment Inovacij*, 11-20.
<https://doi.org/10.21272/mmi.2019.1-01>
- Pebes, A.; Uribe, C.,and Loyola, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción en el profesional del Hospital Regional. *Rev. enferm. vanguard*, 7(1):13-22 , 1. <https://doi.org/10.35563/revan.v7i1.186>
- Peter, K. A., Halfens, R. J., Hahn, S., & Schols, J. M. (2021). Factors associated with work-private life conflict and leadership qualities among line managers of health professionals in Swiss acute and rehabilitation hospitals—a cross-sectional

- study. *BMC Health Services Research*, 21, 1-12.
<https://doi.org/10.1186/s12913-021-06092-1>
- Peter, KA, Voirol C, Kunz, S, Gurtner, A, Renggli, F., Juvet, T, Golz, C. (2024). Factors associated with health professionals' stress reactions, job satisfaction, intention to leave and health-related outcomes in acute care, rehabilitation and psychiatric hospitals, nursing homes and home care organisations. *BMC Health Serv Res*. PMID: 38431643; PMCID: PMC10909269.
<https://doi.org/10.1186/s12913-024-10718-5>.
- Pirson, M. (2017). *Humanistic management: Protecting Dignity and Promoting Well-Being*. Cambridge University Press.
<https://www.cambridge.org/pe/universitypress/subjects/management/business-ethics/humanistic-management-protecting-dignity-and-promoting-well-being?format=PB>
- Pirson, M., & Kimakowitz, E. (2010). Towards a Human Centered Theory and Practice of the Firm. *Social Science Research Network*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.1654827>
- Pirson, M., & Lawrence, P. R. (2010). Humanism in Business – Towards a Paradigm Shift? *Journal Of Business Ethics*, 93(4), 553-565.
<https://doi.org/10.1007/s10551-009-0239-1>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Job satisfaction: a literature review of its main determinants. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rayan, A., Sisan, M., & Baker, O. G. (2019). Stress, Workplace Violence, and Burnout in Nurses Working in King Abdullah Medical City During Al-Hajj Season. *The Journal Of Nursing Research/The Journal Of Nursing Research*, 27(3), e26.
<https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000291>
- Retolaza, J., L., Agüado, R., & Alcañiz, L. (2018). Stakeholder Theory Through the Lenses of Catholic Social Thought. *Journal Of Business Ethics*, 157(4), 969-980. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3963-6>
- Rivadeneira, N., D. (2020). *Gestión de personal y desempeño laboral en enfermería del Hospital II - E Banda de Shilcayo – 2020*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/53177>
- Rogers, K. (2018). Do your employees feel respected. *Harvard Business Review*, 96(4), 62-

70. https://olod.arizona.edu/sites/default/files/Do%20Your%20Employees%20Feel%20Respected_.pdf

- Ruiz, KA, Roncal, PB y Quiroz, JCV (2021). Compromiso ocupacional y satisfacción laboral del personal operativo de una agroindustria peruana . En MM Larrondo Petrie, LF Zapata Rivera, & C. Aranzazu-Suescun (Eds.), *19th LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education Caribbean Conference for Engineering and Technology: "Prospectiva y tendencias en tecnología y habilidades para el desarrollo social sostenible" y "Aprovechando tecnologías emergentes para construir el futuro"*, LACCEI 2021 - Actas (Actas de la Multiconferencia internacional de Ingeniería, Educación y Tecnología de LACCEI; Vol. 2021-julio). <https://doi.org/10.18687/LACCEI2021.1.1.446a>
- Ruiz, Vargas, E. (2018). Gerencia humanista: una estrategia de gestión empresarial. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 6(12). <https://doi.org/10.29057/icea.v6i12.3053>
- Sabei, S., A., Al-Rawajfah, O., AbuAlRub, R., Labrague, L., J., & Burney, I. (2022). Nurses' job burnout and its association with work environment, empowerment and psychological stress during COVID-19 pandemic. *International Journal Of Nursing Practice*, 28(5). <https://doi.org/10.1111/ijn.13077>
- Sabei, S., A., Labrague, L., J., Ross, A., M., Karkada, S., Albashayreh, A., Masroori, F., A., & Hashmi, N., A. (2019). Nursing Work Environment, Turnover Intention, Job Burnout, and Quality of Care: The Moderating Role of Job Satisfaction. *Journal Of Nursing Scholarship*, 52(1), 95-104. <https://doi.org/10.1111/jnu.12528>
- Shah, C. (2023). Defining the study population. En *Elsevier eBooks* (pp. 107-108). <https://doi.org/10.1016/b978-0-323-88423-5.00023-6>
- Shen, X., Xu, H., Feng, J., Ye, J., Lu, Z., & Gan, Y. (2022). The global prevalence of burnout among general practitioners: a systematic review and meta-analysis. *Family Practice*, 39(5), 943-950. <https://doi.org/10.1093/fampra/cmab180>
- Song, X., Xiang, M., Liu, Y., & Yu, C. (2020). Relationship Between Job Satisfaction and Burnout Based on a Structural Equation Model. *Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 62(12), e725-e731. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002040>
- Su, X., Liang, K., & Wong, V. (2020). The impact of psychosocial resources incorporated with collective psychological ownership on work burnout of social

- workers in China. *Journal of Social Service Research*, 47(3), 388-401.
<https://doi.org/10.1080/01488376.2020.1817229>
- Tait, D. ,Shanafelt, Edgar, Schein, Lloyd, B., Minor, Mickey, Trockel, Peter, Schein, Darrell, Kirch (2019). Healing the Professional Culture of Medicine, *Mayo Clinic Proceedings*, Volume 94, Issue 8, 2019, Pages 1556-1566, ISSN 0025-6196,
<https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2019.03.026>.
- Tamariz, P., E., G., Mateo, R., & Mahmud, M., A., M. (2021). The influence of subjective well-being on the job satisfaction of the Peruvian Millennials. *Harvard Deusto Business Research*, 10(1), 4-25. <https://doi.org/10.48132/hdbr.332>
- Tang, Y., Hooyman, N., & Chui, W. T. (2017). An exploratory study of early professional experiences and job burnout among BSW graduates in China. *Social Work Education*, 36(7), 823-836.
<https://doi.org/10.1080/02615479.2017.1341480>
- Teehankee, B. L., & Sevilla, Y. (2019). Managing for Good Work: Principles and Practices of Humanistic Management Based on Catholic Social Thought. En *Contributions to management science* (pp. 121-134).
https://doi.org/10.1007/978-3-030-29426-7_7
- Teo, I., Chay, J., Cheung, Y. B., Sung, S., Tewani, K., Yeo, L., Yang, G. M., Pan, F. T., Ng, J. Y., Aloweni, F., Ang, H. G., Ayre, T. C., Chai-Lim, C., Chen, R. C., Heng, A. L., Nadarajan, G. D., Ong, M. E. H., See, B., Soh, C. R., . . . Tan, H. K. (2021). Healthcare worker stress, anxiety and burnout during the COVID-19 pandemic in Singapore: A 6-month multi-centre prospective study. *PloS One*, 16(10), e0258866. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0258866>
- Ter, Meulen, R. (2017). Solidarity, justice, and recognition of the other. *Theor Med Bioeth* 37, 517–529 (2016). PMID: 27896526; PMCID: PMC5167774.
<https://doi.org/10.1007/s11017-016-9387-3>
- Tu, B., Luo, X., Sitar, S., & Huang, C. (2022). Job demands, resources, and task performance in Chinese social workers: Roles of burnout and work engagement. *Frontiers in Public Health*, 10, 908921.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.908921>
- Tudge, J. R., & Freitas, L. B. (2018). Developing gratitude: An introduction. *Developing gratitude in children and adolescents*, 1-22.
<https://doi.org/10.1017/9781316863121>.

- Ulrich, P. (2009). Towards a civilized market economy: Economic citizenship rights and responsibilities in service of a humane society. <https://www.alexandria.unisg.ch/handle/20.500.14171/77421>
- Varkey, B. (2021). Principles of Clinical Ethics and Their Application to Practice. *National library of medicine*;30(1):17-28. PMID: 32498071; PMCID: PMC7923912. . <https://doi.org/10.1159/000509119>
- Ward, S. J., & King, L. A. (2017). Work and the good life: How work contributes to meaning in life. *Research in organizational behavior*, 37, 59-82. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.001>
- Xie, X., Huang, C., Cheung, S. P., Zhou, Y., & Fang, J. (2021). Job demands and resources, burnout, and psychological distress of social workers in China: moderation effects of gender and age. *Frontiers in Psychology*, 12, 741563. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.741563>
- Yamak, B., Vrontis, D., Nemar, S. E., & El-Chaarani, H. (2019). Determinants of job satisfaction in the Lebanese construction sector. *Journal For Global Business Advancement*, 12(4), 516. <https://doi.org/10.1504/jgba.2019.10024841>
- Zhang, Y., Xi, W., Yoon, S., Chen, W., & Parmenter, S. (2024). Workplace Support, Job Autonomy, and Turnover Intention Among Child Welfare Workers in China: The Mediating Role of Job Satisfaction. *Deleted Journal*, 100027. <https://doi.org/10.1016/j.chipro.2024.100027>
- Zheng, G., Lyu, X., & Wang, Y. (2022). Striving for Organizational Impact through Individual Impact: A Humanistic Management Approach Involving Social Work Supervisors. *Social Work*, 67(3), 276-285. <https://doi.org/10.1093/sw/swac015>
- Zhou, Y., Liu, A., Pu, Z., Zhou, M., Ding, H., & Jia, Z. (2023). An investigation of the psychological stress of medical staff in Shanghai shelter hospital during COVID-19. *Frontiers In Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1083793>

ANEXOS

Anexo 01:

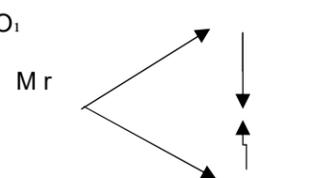
Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Humanista	La gestión humanista ha surgido como un movimiento que tiene como objetivo trasladar los principios humanistas a la gestión de las organizaciones, promoviendo en las empresas el respeto a la dignidad humana, la consideración de las implicaciones éticas y la responsabilidad corporativa para un diálogo sostenible con los diferentes grupos de interés. Este enfoque está estrechamente asociado con el concepto de desarrollo humano integral y la consideración más amplia de la dignidad humana como un factor esencial para el desarrollo humano (Velisario, 2017).	La gestión humanista se enfoca en potenciar la capacidad humana dentro de una organización, considerando a las personas como el fin y no simplemente como un recurso. Se medirá a través de un cuestionario con 6 dimensiones y 25 ítems. Y se medirá sus niveles a través de baremos	Solidaridad	El Bien común Apoyo solidario	Escala de Likert: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre Baremo: Bajo [25 - 63] Medio [64 - 94] Alto [95-125]
			Reciprocidad	Comunicación oportuna Trabajo en Equipo Identidad Laboral	
			Empatía	Trato Humano	
			Confianza	Confianza laboral Relación Laboral	
			Respeto	Clima laboral	
			Aprecio	Aceptación laboral	
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral se puede determinar comparando las percepciones y expectativas de los trabajadores sanitarios con respecto a diversos aspectos de su trabajo, como la naturaleza del trabajo, la presión laboral, las relaciones interpersonales, las condiciones laborales, las recompensas y la gestión organizacional. En particular, los trabajadores sanitarios generalmente no informan un alto nivel de satisfacción laboral, que se redujo aún más durante la pandemia de COVID-19 (Makowicz et al., 2022).	la satisfacción laboral está estrechamente relacionada, con el sector de la salud es reconocido por su entorno laboral exigente, marcado por jornadas laborales prolongadas, elevados niveles de estrés y trabajo emocional, Se medirá a través de un cuestionario con 6 dimensiones y 25 ítems. Y se medirá sus niveles a través de baremos	Intangibles	Ambiente de Trabajo Condiciones laborales	
			Beneficios remunerativos	Remuneración	
			Políticas administrativas	Armonía Laboral Horario de trabajo	
			Relaciones sociales	Ambiente Laboral Solidaridad	
			Desarrollo Personal	Realización Personal	
			Desempeño de tareas	Satisfacción del trabajo realizado	

Anexo 2:

Matriz de consistencia:

Título: Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos																	
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la Gestión humanista en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024? ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la Gestión humanista y la satisfacción laboral en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024.</p> <p>Objetivos específicos Identificar el nivel de la Gestión humanista en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024. Identificar el nivel de la satisfacción laboral en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024 Determinar la relación entre las dimensiones de la Gestión humanista y la satisfacción laboral en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024</p>	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas H1: El nivel de la Gestión humanista en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024, es buena. H2: El nivel de la satisfacción laboral en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024, es buena. Existe relación significativa entre las dimensiones de la Gestión humanista y la satisfacción laboral en el Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024</p>	<p>Técnica La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p>																	
<p>Diseño de investigación El estudio de investigación es de tipo No Experimental, con diseño correlacional.</p> <p>Esquema: O_1</p>  <p>O_2 Donde: M = Muestra O_1 = Gestión humanista O_2 = Satisfacción Laboral r = Relación de las variables de estudio</p>	<p>Población y muestra</p> <p>Población La población objeto de estudio, fueron por 128 trabajadores permanentes del Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024.</p> <p>Muestra La muestra del estudio fu conformada por 70 trabajadores del Hospital II-E. Banda de Shilcayo, 2024.</p>	<p>VARIABLES Y DIMENSIONES</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1228 816 1459 845">Variables</th> <th data-bbox="1459 816 1774 845">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1228 845 1459 1023" rowspan="5">Gestión Humanística</td> <td data-bbox="1459 845 1774 875">Solidaridad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 875 1774 905">Reciprocidad</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 905 1774 934">Empatía</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 934 1774 964">Confianza</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 964 1774 994">Respeto</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1228 994 1459 1023">Aprecio</td> <td data-bbox="1459 994 1774 1023">Intangibles</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1228 1023 1459 1053" rowspan="4">Satisfacción Laboral</td> <td data-bbox="1459 1023 1774 1053">Beneficios remunerativos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 1053 1774 1083">Políticas Administrativas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 1083 1774 1113">Relaciones sociales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1459 1113 1774 1142">Desarrollo personal</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1228 1142 1459 1172"></td> <td data-bbox="1459 1142 1774 1172">Desempeño de tareas</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión Humanística	Solidaridad	Reciprocidad	Empatía	Confianza	Respeto	Aprecio	Intangibles	Satisfacción Laboral	Beneficios remunerativos	Políticas Administrativas	Relaciones sociales	Desarrollo personal		Desempeño de tareas	<p>Instrumentos El instrumento empleado es el cuestionario</p>
Variables	Dimensiones																			
Gestión Humanística	Solidaridad																			
	Reciprocidad																			
	Empatía																			
	Confianza																			
	Respeto																			
Aprecio	Intangibles																			
Satisfacción Laboral	Beneficios remunerativos																			
	Políticas Administrativas																			
	Relaciones sociales																			
	Desarrollo personal																			
	Desempeño de tareas																			

Anexo 03:
Instrumentos de recolección de datos
Ficha de recolección de datos: Gestión humanista

I. Datos Personales

Tipo de institución: Publico Privado

Nombre Institución de trabajo:

.....

Datos informativos:

Sexo: M F

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo identificar el nivel de la Gestión Humanista en el Hospital II-E Banda Shilcayo. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

II. Instrucciones para el llenado del cuestionario

Se solicita sinceridad al momento de responder y se debe marcar la respuesta que considere correcta con una X.

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

Gestión Humanística		Valorización				
		1	2	3	4	5
Solidaridad						
1	Cuando realizan sus trabajos buscan el bien común y son solidarios con sus compañeros de trabajo y los pacientes.					
2	Los trabajadores realizan sus trabajos en colaboración mutua en bien de los pacientes					
3	En el hospital se practica el valor de la solidaridad					
4	Los trabajadores atienden las necesidades básicas como alimentación, aseo, evacuación urinaria e intestinal de los pacientes					
Reciprocidad						
5	Cuando realizan sus trabajos la información es compartida en forma oportuna.					

6	La comunicación oportuna, clara y positiva contribuye con la consolidación de un trabajo en equipo					
7	Cuando desarrollo un trabajo en equipo nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de entrega					
8	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.					
Empatía						
9	Existe un trato amable entre compañeros de trabajo					
10	Los trabajadores dan un trato humano a los pacientes que llegan al hospital					
11	Los trabajadores inspiran confianza y dan un trato amable a los pacientes					
12	Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas					
Confianza						
13	Cuando se dividen los trabajos se respeta el nivel de experticia de los integrantes y su perfil profesional.					
14	Los trabajadores están pendientes del estado de salud de los pacientes					
15	Los trabajadores brindan confianza a los pacientes acudiendo oportunamente cuando se les necesita					
16	Considera usted que dentro de la organización existe una relación cordial para lograr mejores resultados en su trabajo					
Respeto						
17	Cuando surgen discrepancias en el trabajo con respeto se llegan a acuerdos aceptables.					
18	Cuando se trabaja se transmite la información solicitada oportunamente a los compañeros de labores.					
19	Cuando trabajo promuevo un clima positivo					
20	Considera usted que es habitual el respeto y la colaboración mutua entre compañeros					
Aprecio						
21	Mis jefes son comprensivos					
22	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
23	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo					
24	La relación que tengo con mis superiores es cordial					
25	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Ficha de recolección de datos: Satisfacción laboral

II. Datos Personales

Tipo de institución: Publico Privado

Nombre Institución de trabajo:

.....

Datos informativos:

Sexo: M F

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo identificar el nivel de la satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda Shilcayo. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

II. Instrucciones para el llenado del cuestionario

Se solicita sinceridad al momento de responder y se debe marcar la respuesta que considere correcta con una X.

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

Satisfacción Laboral		Valorización				
		1	2	3	4	5
Intangibles						
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente donde trabajo es confortable					
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
Beneficios remunerativos						
6	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo					
7	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
8	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
Políticas administrativas						
9	Siento que recibo de parte de la organización maltrato					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					

11	El horario de trabajo me resulta incomodo						
12	No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias						
Relaciones sociales							
13	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones						
14	Me agrada trabajar con mis compañeros						
15	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo						
16	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo						
Desarrollo personal							
17	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser						
18	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente						
19	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo						
20	Me siento feliz con los resultados que logro en mi trabajo						
21	Mi trabajo me hace sentir realizado						
Desempeño de tareas							
22	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra						
23	Me siento realmente útil con la labor que realizo						
24	Me gusta el trabajo que realizo						
25	Me siento complacido con la actividad que realizo						

Anexo 04:

Ficha de validación de los instrumentos para la recolección de datos

Matriz de validación del cuestionario: Gestión humanista

Definición de la variable/ categoría: Gestión Humanista

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Solidaridad	El Bien común	Cuando realizan sus trabajos buscan el bien común y son solidarios con sus compañeros de trabajo y los pacientes.					X					X					X					X	
	Colaboración Mutua	Los trabajadores realizan sus trabajos en colaboración mutua en bien de los pacientes					X				X					X					X		
	Apoyo solidario	En el hospital se practica el valor de la solidaridad Los trabajadores atienden las necesidades básicas como alimentación, aseo, evacuación urinaria e intestinal de los pacientes					X				X					X					X		
Reciprocidad	Comunicación oportuna	Cuando realizan sus trabajos la información es compartida en forma oportuna. La comunicación oportuna, clara y positiva contribuye con la consolidación de un trabajo en equipo					X				X					X					X		
	Trabajo en Equipo	Cuando desarrollo un trabajo nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de entrega					X				X					X					X		
	Identidad Laboral	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.					X				X					X					X		
Empatía	Trato Humano	Existe un trato amable entre compañeros de trabajo					X				X					X					X		
		Los trabajadores dan un trato humano a los pacientes que llegan al hospital					X				X					X					X		
		Los trabajadores inspiran confianza y dan un trato amable a los pacientes					X				X					X					X		
Confianza	Respeto Profesional	Cuando se dividen los trabajos se respeta el nivel de experticia de los integrantes y su perfil profesional.					X				X					X					X		
		Los trabajadores están pendientes del estado de salud de los pacientes					X				X					X					X		
	Confianza laboral	Los trabajadores brindan confianza a los pacientes acudiendo oportunamente cuando se les necesita					X				X					X					X		
Respeto	Relación Laboral	Considera usted que dentro de la organización existe una relación cordial para lograr mejores resultados en su trabajo					X				X					X					X		
		Cuando surgen discrepancias en el trabajo con respeto se llegan a acuerdos aceptables.					X				X					X					X		
		Cuando se trabaja se transmite la información solicitada oportunamente a los compañeros de labores.					X				X					X					X		
Respeto	Clima laboral de respeto	Cuando trabajo promuevo un clima positivo					X				X					X					X		

Matriz de validación del cuestionario Satisfacción laboral

Definición de la variable/ categoría: Satisfacción Laboral

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones			
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5				
Intangibles	Ambiente de Trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					X						X						X						X	
		El ambiente donde trabajo es confortable					X						X						X						X	
		La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					X						X						X						X	
		En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					X						X						X						X	
	Condiciones laborales	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					X						X						X						X	
Beneficios remunerativos	Remuneración	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo					X						X						X						X	
		Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					X						X						X						X	
		Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					X						X						X						X	
Políticas administrativas	Armonía Laboral	Siento que recibo de parte de la organización maltrato					X						X						X						X	
		La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					X						X						X						X	
	Horario de trabajo	El horario de trabajo me resulta incomodo					X						X						X						X	
		No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					X						X						X						X	
Relaciones sociales	Ambiente Laboral	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					X						X						X						X	
		Me agrada trabajar con mis compañeros					X						X						X						X	
		Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo			X					X						X							X			
	Solidaridad	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					X						X						X						X	
Desarrollo personal	Realización Personal	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser			X						X						X						X			
		Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					X						X						X						X	

		Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo							X									X
		Me siento feliz con los resultados que logro en mi trabajo							X									X
		Mi trabajo me hace sentir realizado							X									X
Desempeño de tareas	Satisfacción del trabajo realizado	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra							X									X
		Me siento realmente útil con la labor que realizo							X									X
		Me gusta el trabajo que realizo							X									X
		Me siento complacido con la actividad que realizo							X									X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de Satisfacción laboral		
Objetivo del instrumento:	Recoger información sobre la Variable 2		
Nombres y apellidos del experto:	Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado		
Documento de identidad:	00953069	Años de experiencia en el área:	30
Institución:	Universidad Nacional de San Martín		Máximo grado académico:
Nacionalidad:	Peruana		Doctor
Firma	 Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado DOCENTE POSGRADO		Cargo:
			Docente
			Número telefónico
			930610329
			Fecha
			23/05/2024

Matriz de validación del cuestionario o guía de entrevista de la variable o categoría: Variable 02

Definición de la variable/ categoría: **Satisfacción Laboral**

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Intangibles	Ambiente de Trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					X					X					X					X	
		El ambiente donde trabajo es confortable					X					X					X					X	
		La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					X					X					X					X	
		En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					X					X					X					X	
	Condiciones laborales	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					X					X					X					X	
Beneficios remunerativos	Remuneración	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo					X					X					X					X	
		Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					X					X					X					X	
		Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					X					X					X					X	
Políticas administrativas	Armonía Laboral	Siento que recibo de parte de la organización maltrato					X					X					X					X	
		La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					X					X					X					X	
	Horario de trabajo	El horario de trabajo me resulta incomodo					X					X					X					X	
		No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					X					X					X					X	
Relaciones sociales	Ambiente Laboral	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					X					X					X					X	
		Me agrada trabajar con mis compañeros					X					X					X					X	
		Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					X					X					X					X	
	Solidaridad	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					X					X					X					X	
Desarrollo personal	Realización Personal	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					X					X					X					X	
		Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					X					X					X					X	
		Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					X					X					X					X	

Matriz de validación del cuestionario de la variable : Variable 01

Definición de la variable/ categoría: Gestión Humanista

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Solidaridad	El Bien común	Cuando realizan sus trabajos buscan el bien común y son solidarios con sus compañeros de trabajo y los pacientes.					X					X					X					X	
	Colaboración Mutua	Los trabajadores realizan sus trabajos en colaboración mutua en bien de los pacientes					X					X					X					X	
	Apoyo solidario	En el hospital se practica el valor de la solidaridad Los trabajadores atienden las necesidades básicas como alimentación, aseo, evacuación urinaria e intestinal de los pacientes					X					X					X					X	
Reciprocidad	Comunicación oportuna	Cuando realizan sus trabajos la información es compartida en forma oportuna.					X					X					X					X	
		La comunicación oportuna, clara y positiva contribuye con la consolidación de un trabajo en equipo					X					X					X					X	
	Trabajo en Equipo	Cuando desarrollo un trabajo en equipo nos dividimos las tareas equitativamente y definimos plazos de entrega					X					X					X					X	
	Identidad Laboral	Realmente siento los problemas de mi institución como propios.					X					X					X					X	
Empatía	Trato Humano	Existe un trato amable entre compañeros de trabajo					X					X					X					X	
		Los trabajadores dan un trato humano a los pacientes que llegan al hospital					X					X					X					X	
		Los trabajadores inspiran confianza y dan un trato amable a los pacientes					X					X					X					X	
		Aun cuando ocurren desacuerdos, prima el respeto entre colegas					X					X					X					X	
Confianza	Respeto Profesional	Cuando se dividen los trabajos se respeta el nivel de experticia de los integrantes y su perfil profesional.					X					X					X					X	
		Los trabajadores están pendientes del estado de salud de los pacientes					X					X					X					X	
	Confianza laboral	Los trabajadores brindan confianza a los pacientes acudiendo oportunamente cuando se les necesita					X					X					X					X	
	Relación Laboral	Considera usted que dentro de la organización existe una relación cordial para lograr mejores resultados en su trabajo					X					X					X					X	
Respeto	Clima laboral de respeto	Cuando surgen discrepancias en el trabajo con respeto se llegan a acuerdos aceptables.					X					X					X					X	
		Cuando se trabaja se transmite la información solicitada oportunamente a los compañeros de labores.					X					X					X					X	

Matriz de validación del cuestionario de la variable : Variable 02

Definición de la variable/ categoría: **Satisfacción Laboral**

Dimensiones o subcategorías	Indicadores	Ítems	Suficiencia					Claridad					Coherencia					Relevancia					Observaciones
			1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Intangibles	Ambiente de Trabajo	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					X					X					X					X	
		El ambiente donde trabajo es confortable					X					X					X					X	
		La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable					X					X					X					X	
		En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					X					X					X					X	
	Condiciones laborales	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					x					x					x					X	
Beneficios remunerativos	Remuneración	Mi sueldo es muy bajo en relación con la labor que realizo					x					X					x					X	
		Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					X					X					X					X	
		Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					X					X					X					X	
Políticas administrativas	Armonía Laboral	Siento que recibo de parte de la organización maltrato					X					X					X					X	
		La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					X					X					X					X	
	Horario de trabajo	El horario de trabajo me resulta incomodo					X					X					X					X	
		No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					X					X					X					X	
Relaciones sociales	Ambiente Laboral	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones					X					X					X					X	
		Me agrada trabajar con mis compañeros					X					X					X					X	
		Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					X					X					X					X	
	Solidaridad	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					X					X					X					X	
Desarrollo personal	Realización Personal	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					X					X					X					X	
		Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente					X					X					X					X	
		Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					X					X					X					X	

		Me siento feliz con los resultados que logro en mi trabajo						X							X							X							X	
		Mi trabajo me hace sentir realizado						X							X							X							X	
Desempeño de tareas	Satisfacción del trabajo realizado	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra						X							X							X							X	
		Me siento realmente útil con la labor que realizo							X							X							X							X
		Me gusta el trabajo que realizo							X							X							X							X
		Me siento complacido con la actividad que realizo							x							X							X							X

Calificación: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento:	Cuestionario de encuesta				
Objetivo del instrumento:					
Nombres y apellidos del experto:	José W Pérez Delgado				
Documento de identidad:	27720936	Años de experiencia en el área:	10	Máximo grado académico:	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Institución:	Universidad César Vallejo – Chiclayo			Cargo:	Docente
Nacionalidad:	Peruana			Número telefónico	900000237
Firma	 José W. Pérez Delgado			Fecha	DD/MM/AAAA

Anexo 6
Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad alfa de Crobach

Gestión Humanista:

k	25
sumatoria de las varianzas	6.059627
variancia total	23.797101
<hr/>	
sección 1 k /k-1	1.04166667

Confiabilidad alfa de Crobach

Satisfacción Laboral

k	25
sumatoria de las varianzas	7.097516
variancia total	24.079710
<hr/>	
sección 1 k /k-1	1.0416667
sección 2	0.71
alfa de cromach	0.7346345

Anexo 07:
Consentimiento y/o asentimiento informado



Consentimiento informado (*)

Título de la Investigación: "Gestión Humanista y Satisfacción Laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo – 2024."

Investigador: Lucas Pinedo Panduro

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024", cuyo objetivo es determinar la relación existente entre la Gestión humanista y la satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Posgrado del Programa Académico de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Qué relación existe entre la Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo,

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024"
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en los ambientes del Hospital II-E Banda de Shilcayo.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Obligatorio a partir de 18 años*

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Lucas Pinedo Panduro, email: lpplucas18@hotmail.com y docente asesor Pedro Arturo Barboza Zelada, email: Pabz3@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Edwin García Navarro

Firma: 

Fecha y hora: 30-05-2024 - 13:49 p.m.

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 8
Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio - Google Chrome
turnitin.com/app/carta/es/?o=2421833053&lang=es&ro=1038s+10u=1088032488

feedback studio LUCAS PINEDO PANDURO Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024 -- /100 9 de 27

Resumen de coincidencias
12 %
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA
Gestión humanista y satisfacción laboral en el Hospital II-E Banda de Shilcayo, 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Pinedo Panduro Lucas (Orcid.org/0009-3005-2036-9758)

ASESORES:
Dr. Barboza Zelada Pedro Arturo (orcid.org/0000-0001-9032-7821)
Dra. Maidonado Lozano Amelia Eunice (orcid.org/0000-0001-8137-1361)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Reformas y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Responsabilidad social, gestión humanista

Coincidencias

Nº	Fuente de Internet	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe	3 %
2	Entregado a Universidad. Trabajo del estudiante	3 %
3	hdl.handle.net	2 %
4	tesis.ucsm.edu.pe	<1 %
5	repositorio.una.edu.pe	<1 %
6	repositorio.unc.edu.pe	<1 %
7	www.investigacion.unl...	<1 %
8	dispace.untra.edu.pe	<1 %
9	Isla Álvarez, David Rog... Publicación	<1 %
10	Entregado a Universidad. Trabajo del estudiante	<1 %
11	repositorio.ugm.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 35 Número de palabras: 10848 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Buscar

18:12 24/07/2024

Anexo 09

Base de datos estadísticos de la investigación

GESTIÓN HUMANÍSTA																									
	Dimensión: SOLIDARIDAD				Dimensión: RECIPROCIDAD				Dimensión: EMPATÍA				Dimensión: CONFIANZA				Dimensión: RESPETO				Dimensión: APRECIO				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
2	3	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	2	2	4	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4
3	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	3
4	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5
5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	4
6	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
7	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3
8	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4
9	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4
10	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4
11	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4
12	3	4	5	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3
13	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	4
14	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4
15	3	3	5	4	5	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
16	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	5	4
17	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	5	3	3	4	3	5	3	2	3	3	3	3	3	5	4
18	3	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4
19	3	3	5	4	3	3	3	5	2	3	4	3	2	3	3	3	3	5	4	3	4	4	5	5	4
20	3	4	3	4	3	3	3	5	4	3	4	2	2	4	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	3
21	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
22	3	2	4	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	4	3	4	4
23	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4
24	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
25	3	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4

26	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	3	4	2	3	5	4
27	3	2	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4
28	4	4	2	3	5	3	4	5	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	5	4
29	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
30	3	3	5	3	5	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4
31	3	4	5	3	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	5	4
32	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
33	3	4	5	4	5	3	3	4	4	3	5	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4
34	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
35	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
36	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
37	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
38	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
39	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
40	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
41	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
42	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
43	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
44	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
45	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
46	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
47	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
48	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
49	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
50	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
51	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
52	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
53	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
54	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
55	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
56	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4

57	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
58	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
59	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
60	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
61	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
62	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
63	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
64	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
65	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
66	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
67	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
68	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
69	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
70	3	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	5	4
	0.067 3	0.2 213	0.7 431	0.1 085	0.3894	0.1783	0.1203	0.5383	0.1542	0.2402	0.2824	0.1832	0.4449	0.2890	0.1923	0.4358	0.1085	0.1832	0.0963	0.2112	0.1665	0.1493	0.2072	0.2783	0.0 70 6

SATISFACCIÓN LABORAL																									
Preg/cant	Dimensión: INTANGIBLES					Dimensión: BENEFICIOS REMUNERATIVOS			Dimensión: POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS				Dimensión: RELACIONES SOCIALES				Dimensión: DESARROLLO PERSONAL					Dimensión: DESARROLLO DE TAREAS			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
2	2	4	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	5
3	3	5	3	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4
4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	4	4	4	5	2	3	2	5	4	4	2	5	2	5	5	4	5	4	4	4	5
6	4	3	4	4	4	2	5	5	2	5	4	5	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	3	5
7	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
8	2	3	3	2	5	3	5	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	5	4	4	3	5	3	4
9	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4
10	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	4	5	3	3	5	5	4	3	4	4	3	4
11	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	4	2	5	4	3	3	4	3	4
12	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	4
13	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4
14	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3	3	4
15	3	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4
16	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	4	2	2	4	3	4	4	3	4
17	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4
18	4	3	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
19	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	3	2
20	2	4	2	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	3
21	2	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4
22	2	2	3	2	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
23	2	3	3	2	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4
24	2	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
25	2	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	4
26	2	3	2	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4

27	2	3	3	2	4	4	3	5	3	2	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	2	3	4
28	2	3	4	4	2	4	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	5	3	5	4	4	3	4
29	2	3	3	2	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4
30	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4
31	2	3	3	2	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	3	4	4	3	4
32	2	3	2	4	4	4	3	5	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4
33	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
34	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
35	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
36	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
37	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
38	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
39	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
40	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
41	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
42	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
43	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
44	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
45	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
46	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
47	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
48	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
49	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
50	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
51	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
52	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
53	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
54	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
55	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
56	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
57	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
58	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
59	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
60	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4

61	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
62	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
63	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
64	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
65	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
66	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
67	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
68	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
69	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
70	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
	0.425 7	0.229 6	0.241 2	0.496 9	0.231 1	0.1085	0.7166	0.7141	0.2983	0.4257	0.0963	0.2692	0.0836	0.1126	0.5923	0.1085	0.096	0.629	0.423	0.028	0.218	0.1375	0.1607	0.1375	0.1159

Anexo 10

Constancia de autorización de aplicación de instrumentos y publicación de resultados

Authorization de uso de información de empresa

Yo, JORGE IVAN LUVA CARDENAS, identificado con DNI N.° 01132023, en mi calidad de DIRECTOR DEL HOSPITAL II-E BANDA DE SHILCAYO
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de HOSPITALALICION, CONSULTORIOS EXTERNOS, EMERGENCIA, RECURSOS HUMANOS, SIS
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa HOSPITAL II E BANDA DE SHILCAYO
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20154547259, ubicada en la ciudad de BANDA DE SHILCAYO

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,
Al señor (a) Lucas Pinedo Panduro,
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N.°01146522, de la Maestría en Gestión Pública para que utilice la siguiente información de la empresa: Recabar información sobre el tema de investigación sobre la satisfacción laboral y la gestión humanista en el Hospital II-E Banda de Shilcayo.

con la finalidad de que pueda desarrollar su ()Tesis para optar el Grado Académico de Maestro (a) / () Tesis para optar el Grado Académico de Doctor (a). Además, el estudiante puede:
() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa,
() Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del representante legal
DNI: 01132023

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


SECRETARIA
RECEPCION
Fecha: 31-05-2024
Hora: 8:14 am
Firma: [Firma]


Firma del estudiante
DNI:01146522

* Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

Anexo 11

Autorización de la organización para publicar la identidad en los resultados de las investigaciones

Authorization de uso de información de empresa

Yo, JORGE IVAN LUVA CARDENAS, identificado con DNI N.° 01132023, en mi calidad de DIRECTOR DEL HOSPITAL II-E BANDA DE SHILCAYO
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de HOSPITALALICION, CONSULTORIOS EXTERNOS, EMERGENCIA, RECURSOS HUMANOS, SIS
(Nombre del área de la empresa)
de la empresa HOSPITAL II E BANDA DE SHILCAYO
(Nombre de la empresa)
con R.U.C N° 20154547259, ubicada en la ciudad de BANDA DE SHILCAYO

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,
Al señor (a) Lucas Pinedo Panduro,
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N.°01146522, de la Maestría en Gestión Pública para que utilice la siguiente información de la empresa: Recabar información sobre el tema de investigación sobre la satisfacción laboral y la gestión humanista en el Hospital II-E Banda de Shilcayo.

con la finalidad de que pueda desarrollar su (x)Tesis para optar el Grado Académico de Maestro (a) / () Tesis para optar el Grado Académico de Doctor (a). Además, el estudiante puede:
(x) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.
(x) Mencionar el nombre de la empresa.


Firma y sello del representante legal
DNI: 01132023

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el alumno será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


SECRETARIA RECEPCION
Fecha: 31-05-2024
Hora: 8:14 am
Firma: Michela


Firma del estudiante
DNI:01146522

* Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.