

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**



**TESIS**

---

**“Condiciones laborales del profesional de enfermería  
postpandemia de COVID-19 del Hospital Essalud II, Huánuco  
- 2022”**

---

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ENFERMERÍA

AUTORA: Sánchez Palacios, Angela Xiomara

ASESORA: Flores Quiñonez, Emma Aida

HUÁNUCO – PERÚ

2025

# U

## TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Promoción de salud – prevención de enfermedad – recuperación del individuo, familia y comunidad

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

## CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias médicas, Ciencias de la salud

**Sub área:** Ciencias de la salud

**Disciplina:** Enfermería

## DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciada en Enfermería

Código del Programa: P03

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

## DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72541750

## DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22407508

Grado/Título: Magister en ciencias de la salud salud pública y docencia universitaria

Código ORCID: 0000-0001-6338-955X

## DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Ruiz Aquino, Mely Meleni	Maestra salud pública y gestión sanitaria	42382901	0000-0002-8340-7898
2	Rosales Córdova, Nidia Victoria	Maestra en ciencias de la salud con mención en Salud Pública y Docencia Universitaria	22425745	0000-0003-3716-2655
3	Correa Chuquiyauri, Dania Alida	Título de máster en gobierno y gerencia en salud	22515697	0000-0001-9221-3721

# D

# H



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 16:30 horas del día 13 del mes de junio del año dos mil veinticinco, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- |   |                      |
|---|----------------------|
| • <b>MG. MELY MELENI RUIZ AQUINO</b>        | <b>(PRESIDENTA)</b>  |
| • <b>MG. NIDIA VICTORIA ROSALES CÓRDOVA</b> | <b>(SECRETARIO)</b>  |
| • <b>MG. DANIA ALIDA CORREA CHUQUIYAURI</b> | <b>(VOCAL)</b>       |
| • <b>MG. DIANA KARINA PALMA LOZANO</b>      | <b>(ACCESITARIO)</b> |
| • <b>MG. EMMA AIDA FLORES QUIÑÓNEZ</b>      | <b>(ASESORA)</b>     |

Nombrados mediante Resolución N° 1858-2025-D-FCS-UDH, para evaluar la Tesis intitulado: "CONDICIONES LABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA POST PANDEMIA DE COVID 19 DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUÁNUCO 2022"; presentado por el **Bachiller en Enfermería: SANCHEZ PALACIOS, ANGELA XIOMARA**, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas, procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADO**.....Por **UNANIMIDAD**, con el calificativo cuantitativo de **QUINQUE**.... y cualitativo de **B.U.E.N.O**.....

Siendo las, **17:33** horas del día **13** del mes de **JUNIO** del año 2025, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

**PRESIDENTE**

MG. MELY MELENI RUIZ AQUINO  
Cod. 0000-0001-9810-2007X  
DNI: 19834199

**SECRETARIA**

MG. NIDIA VICTORIA ROSALES CÓRDOVA  
Cod. 0000-0003-3716-2655  
DNI: 22425745

**VOCAL**

MG. DANIA ALIDA CORREA CHUQUIYAURI  
Cod. 0000-0001-9221-3721  
DNI: 22515697



**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**



**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: ANGELA XIOMARA SÁNCHEZ PALACIOS, de la investigación titulada "CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POST PANDEMIA DE COVID 19 DEL HOSPITAL II ESSALUD, HUÁNUCO 2022", con asesor(a) EMMA AIDA FLORES QUIÑONEZ, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 3213-2023-D-FCS-UDH del P. A. de ENFERMERÍA.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 17 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 22 de abril de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## 124. Sánchez Palacios, Angela Xiomara.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	4%
Fuente de Internet		
2	repositorio.unsa.edu.pe	2%
Fuente de Internet		
3	repositorio.udh.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
4	repositorio.undac.edu.pe	1%
Fuente de Internet		



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

Esta presente tesis está dedicada para mis padres por todo el esfuerzo, por brindarme sus consejos y apoyo, a mi mayor inspiración mi bebé Alessio Santiago que cada patadita era un motivo más para seguir adelante y no rendirme nunca.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al concluir este trabajo deseo expresar un sincero agradecimiento a aquellos que facilitaron la realización de este sueño, a aquellos que siempre han sido fortaleza, respaldo e inspiración.

Esta referencia particular se dirige a Dios, mis progenitores y mi hijo. Le agradezco profundamente por evidenciar que el auténtico amor no se define más allá del anhelo ineludible de asistir a otro para su superación.

Mi reconocimiento también se dirige a mi estimada institución universitaria, y mi sincero agradecimiento a mis educadores, quienes, mediante su respaldo y enseñanza, constituyen el fundamento de mi trayectoria profesional.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS .....	VI
ÍNDICE DE ANEXOS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT.....	IX
INTRODUCCIÓN.....	X
CAPÍTULO I.....	12
DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	12
1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA .....	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS.....	16
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	16
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	16
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....	17
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	18
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....	19
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	20
2.2. BASES TEÓRICAS .....	21
2.2.1. TEORÍA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD .....	21
2.2.2. TEORÍA DEL CUIDADO HUMANIZADO .....	22
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	24

2.3.1. CONDICIONES.....	24
2.3.2. CONDICIONES LABORALES.....	24
2.3.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES LABORALES .	24
2.3.4. CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR SALUD.....	25
2.3.5. DIMENSIONES .....	25
2.4. HIPÓTESIS.....	28
2.4.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS .....	28
2.5. VARIABLES.....	28
2.5.1. VARIABLE ÚNICA.....	28
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	29
CAPÍTULO III.....	31
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	31
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	31
3.1.1. ENFOQUE .....	31
3.1.2. ALCANCE O NIVEL .....	31
3.1.3. DISEÑO .....	31
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	32
3.2.1. POBLACIÓN .....	32
3.2.2. MUESTRA.....	32
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS... 33	
3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	36
3.5. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS .	
.....	37
3.6. ASPECTOS ÉTICOS.....	37
CAPÍTULO IV.....	39
RESULTADOS.....	39
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS.....	39
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES .....	50
CAPÍTULO V.....	53
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	53
CONCLUSIONES .....	57
RECOMENDACIONES.....	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	60
ANEXOS.....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas del profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.....	39
Tabla 2. Características laborales del profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.....	40
Tabla 3. Descripción de la dimensión seguridad según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.....	41
Tabla 4. Descripción de la dimensión carga de trabajo según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.....	43
Tabla 5. Descripción de la dimensión organización de trabajo según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.....	45
Tabla 6. Descripción de la dimensión carga medioambiental según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.....	47
Tabla 7. Descripción de las condiciones laborales por dimensiones, según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.....	48
Tabla 8. Descripción de las condiciones laborales según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.....	49
Tabla 9. Comparación de las condiciones laborales según el tipo de contrato del profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 en el Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.....	50
Tabla 10. Comparación de las condiciones laborales según los años de experiencia del profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 en el Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.....	51
Tabla 11. Comparación de las condiciones laborales según el nivel educativo del profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 en el Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.....	52

## ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	69
ANEXO 2 INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN.....	71
ANEXO 3 INSTRUMENTOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN.....	75
ANEXO 4 CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN.....	79
ANEXO 5 DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO.....	84
ANEXO 6 BASE DE DATOS.....	86
ANEXO 7 CONSENTIMIENTO INFORMADO .....	91

## RESUMEN

**Objetivo:** Describir las condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022. **Métodos:** El enfoque fue cuantitativo, de tipo descriptivo, transversal, observacional y prospectivo, con diseño comparativo. Su población total se constituyó por 147 enfermeros, cuya muestra fue de 107. Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario validado de 20 ítems. Para el análisis de los datos, se usó la prueba exacta de Fisher. En cuanto a los aspectos éticos, se garantizó una conducta responsable, respetando principios éticos y evitando el plagio. **Resultados:** En el año 2022, el 82,2% de los trabajadores del Hospital EsSalud II de Huánuco experimentaron condiciones laborales favorables tras la pandemia de COVID-19. En cuanto a la dimensión de organización del trabajo, el 82,2% de los empleados reportó condiciones favorables. Esta fue seguida por la dimensión de carga de trabajo y carga medioambiental, con un 73,8%, y finalmente, por la dimensión de seguridad, con un 64,5%. **Conclusiones:** Las condiciones laborales mostraron diferencias significativas según el estado civil, nivel educativo, tipo de contrato y años de experiencia laboral, con un valor p menor a 0,05.

**Palabras clave:** Condiciones laborales, hospital, organización, pandemia de COVID-19, personal de enfermería.

## ABSTRACT

**Objective:** To describe the working conditions of the nursing professional after the COVID-19 pandemic at the Hospital EsSalud II, Huánuco - 2022. **Methods:** A quantitative, descriptive, prospective, observational and cross-sectional study was carried out with a comparative design. The total population consisted of 147 nurses, from which a sample of 107 was selected. The survey technique was used and a validated 20-item questionnaire was applied as an instrument. Fishers exact test was used for data analysis. Regarding ethical aspects, responsible conduct was guaranteed, respecting ethical principles and avoiding plagiarism. **Results:** In the year 2022, 82.2% of the workers of the Hospital EsSalud II of Huánuco experienced favorable working conditions after the COVID-19 pandemic. Regarding the work organization dimension, 82.2% of employees reported favorable conditions. This was followed by the workload and environmental burden dimension, with 73.8%, and finally, by the safety dimension, with 64.5%. **Conclusions:** Working conditions showed significant differences according to marital status, educational level, type of contract and years of work experience, with a p-value of less than 0.05.

**Key words:** Working conditions, hospital, organization, COVID-19 pandemic, nursing staff.

## INTRODUCCIÓN

La pandemia de COVID-19 impactó profundamente en los sistemas de salud a nivel global, y Perú no fue la excepción. En este contexto, los profesionales de enfermería asumieron un rol esencial en la primera línea de atención, enfrentándose a condiciones laborales extremas que incluyeron jornadas extenuantes, exposición constante al virus y recursos limitados. Estos factores, sumados al estrés físico y emocional, han generado interrogantes sobre cómo han evolucionado las condiciones laborales de este personal tras el período más crítico de la pandemia <sup>(1)</sup>.

En el Hospital EsSalud II de Huánuco, específicamente, se han evidenciado cambios en la dinámica laboral y organizativa que afectan directamente al bienestar y desempeño de los profesionales de enfermería, lo que ha motivado la necesidad de investigar de manera más profunda este fenómeno en el contexto postpandemia. La finalidad del estudio fue describir las condiciones laborales del personal de enfermería del Hospital EsSalud II de Huánuco, durante el año 2022, periodo posterior a la pandemia de COVID-19.

Esta investigación se enmarcó de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, utilizando cuestionarios como herramienta principal para la recopilación de información.

El informe se organiza de la forma siguiente: el 1er capítulo detalla el planteamiento del problema de investigación, describiendo la situación problemática de las condiciones laborales del profesional de enfermería; seguidamente en el capítulo segundo denominado marco teórico, se describen los antecedentes de investigación, bases teóricas de enfermería y las definiciones conceptuales de la variable.

En el 3er capítulo se describe la metodología empleada, especificando el tipo, nivel y diseño del estudio, los criterios de selección de la muestra, las técnicas de recolección y análisis de datos, y por últimos los aspectos éticos que consideraron en el estudio.

El 4to capítulo presenta los resultados obtenidos, y que fueron discutidos en el quinto capítulo, contrastándolos con la literatura existente y brindando

una interpretación en el contexto actual postpandemia. Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, con la finalidad de ofrecer propuestas que contribuyan a mejorar las condiciones laborales del personal de enfermería en este hospital y en otras instituciones similares.

# CAPÍTULO I

## DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

### 1.1. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Las condiciones laborales es la secuencia de componentes, estableciendo el momento donde el empleado/a ejecuta actividades, conteniendo criterios de tiempos de trabajo, repartición de tareas, contenido de tareas y servicios en bienestar social. <sup>(1)</sup>

En la actualidad las condiciones para el manejo de las actividades del profesional de la salud no son las adecuadas, más aún la carga laboral excesiva dificulta el desempeño y desarrollo profesional sumado a ello, un sueldo no conforme; ello produce un impacto pernicioso sobre la salud del trabajador y sobre la organización. <sup>(2)</sup>

Además, debido a la situación crítica sanitaria por la Pandemia por Covid-19, a partir del 2020 los problemas de salud mental se incrementaron en el profesional de enfermería. Por ejemplo, en el 2022, en China Wuhan se registró al 44,6% del personal de salud con síntomas de ansiedad; replicándose dicho problema a España e Italia gracias a la carga y condiciones laborales. <sup>(3)</sup>

En el caso de Perú, el Colegio de enfermeros del Perú en el 2021 ha identificado una escasez de 12.000 enfermeras debido a la migración de trabajadores; además, como principal motivación para que las enfermeras abandonen el país se tienen los salarios y un ingreso más estable. <sup>(4)</sup>

En un estudio llevado a cabo en Lima en 2021, se ha constatado que el 41,42 % de la población superaba los 50 años, y que el 47,14% contaba con más de 20 años de experiencia laboral. Se ha evidenciado que el 52,85% de los trabajadores están vinculados al estrés, incluyendo factores ambientales como la temperatura impropia (67,10%), organizativos como la sobrecarga laboral (78,60%) y un clima organizacional poco saludable (64,30%), así como factores de presión, exposición y control excesivo de las tareas (74,30%) y un ritmo de trabajo exigente (54,30%) <sup>(5)</sup>.

A nivel regional, en Huánuco en el 2021, se ha identificado que el 30,0% de enfermeros han calificado como las condiciones laborales en un nivel deficiente y el 43,3%, nivel regular. <sup>(6)</sup>

En el Hospital EsSalud II, Huánuco, el profesional de enfermería señala que la carga laboral ha experimentado un incremento debido a la pandemia de Covid-19, lo que ha resultado en un incremento en los niveles de estrés. Este fenómeno se atribuye a diversos factores psicosociales que han surgido, originados por la inquietud vinculada a la pandemia, el entorno laboral propio, la constante supervisión y control, así como el incremento de la responsabilidad derivada de la ausencia de personal.

Además, la enfermedad de la pandemia ha dejado en prueba los inconvenientes históricos que hay en el sistema de salud, en especial en el hospital objeto de estudio como la carencia de interés por hacer mejoras e implementaciones en la zona a causa de las diversas autoridades políticas. La pandemia también originó un problema bastante grave en la salud psicológica y emocional.

Al realizar una revisión sobre las causas, se ha encontrado que el enfermero está expuesto a varios factores estresantes, requiriendo el poder de contar con instrumentos que les aseguren una buena calidad de trabajo. <sup>(4)</sup> Debido a que muchas veces se descuida esta parte de su trabajo, el personal no puede cumplir de la mejor forma su trabajo ocasionando que varios renuncien optando por otro centro laboral.

Al hablar sobre condiciones laborales del profesional de enfermería se refiere en función a sus planteamientos, porque siempre se busca asegurar la protección eficaz y oportuna en la labor diaria de su centro laboral. La sociedad entiende ampliamente que no son sus enemigos y deben ser vistos como personas dedicadas a su trabajo. <sup>(7)</sup>

Se considera, que, dentro de las condiciones laborales, los problemas estructurales de enfermería se rigen en 4 deficiencias iniciando por remuneración insuficiente, seguido de la contratación por empresas tercera, la prestación de servicios, ya sea por profesionales o por auxiliares de enfermería y por último, el bajo reconocimiento laboral, siendo que, no se toma

en cuenta la formación a nivel de posgrado de los trabajadores de enfermería que cuentan con maestrías, doctorados, diplomados y segunda especialidad.<sup>(8)</sup>

Por consiguiente, está la falta de disponibilidad de elementos de bioseguridad adecuados para atender las necesidades de todos los prestadores de servicios, de manera eficaz y adecuada. Por último, está la relación enfermero y paciente la cual no está bien desarrollada ni implementada, pues al no contar con suficiente cantidad de profesional de enfermería, no existe una forma más individualizada, segura y de calidad.<sup>(9)</sup>

La exposición laboral a factores de riesgo psicosocial también se asocia con trastornos psicósomáticos y un deterioro considerable de la salud mental de los empleados.<sup>(10)</sup> Las enfermeras que trabajan en los departamentos de emergencia son la primera línea de defensa ya que, gran parte de los pacientes infectados se acercan al departamento de emergencias.<sup>(11)</sup>

La naturaleza de su trabajo requiere la prestación de atención las 24 horas del día, los 7 días de la semana, y es un representante adecuado de las profesiones de primera línea de emergencia. Debido a la naturaleza contagiosa de COVID-19, las enfermeras son las más expuestas a esta nueva infección<sup>(12)</sup>, dedican mucho esfuerzo a cuidar a los pacientes infectados y con frecuencia experimentan problemas de salud psicológicos<sup>(13)</sup>.

Dicho problema de salud puede afectar negativamente la calidad de atención al paciente y aumentar su intención de rotación laboral poniéndolos bajo estrés laboral persistente<sup>(14)</sup>. En consecuencia, muchas enfermeras tienen la intención de abandonar sus organizaciones<sup>(15)</sup>.

Los estudios sobre enfermería han demostrado una fuerte asociación entre estrés laboral e intenciones de rotación de estas, argumentando que el estrés laboral en realidad desencadena las intenciones de rotación de las enfermeras<sup>(16)</sup>.

El talento humano en enfermería ha trascendido sobre todo en su valor para el sistema de salud, esto se debe a la renovación de la gestión de recursos humanos. La nueva gestión de recursos de humanos está enfocada

en los pacientes, porque son considerados el principal recurso que tiene una organización, para ello la gestión debe ser competitiva y eficaz; porque las acciones que estas tienen repercutirán en el desarrollo de una empresa para la que se trabaja. Es por ello que lograr un desempeño consistente de acuerdo al sistema de salud y tener una población saludable se traduce en lograr resultados en salud, a través de una buena gestión de las condiciones laborales <sup>(17)</sup>.

El área de enfermería está constantemente en contacto con pacientes que están en situaciones graves por lo que se necesita intervenir de manera rápida y eficaz, el profesional de enfermería es la persona más cercana al paciente y la que tiene la tarea de resolver cosas inesperadas. Problemas y vivir en un ambiente altamente emocional. Las exigencias dadas para el cuidado de pacientes hacen del profesional de enfermería un colectivo de estar propensos al estrés laboral <sup>(18)</sup>.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿Cuáles son las condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco - 2022?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**PE1:** ¿Existen diferencias significativas en las condiciones laborales del profesional de enfermería según sus años de experiencia en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022?

**PE2:** ¿Existen diferencias significativas en las condiciones laborales del profesional de enfermería según su nivel educativo en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022?

**PE3:** ¿Existen diferencias significativas en las condiciones laborales de los profesionales de enfermería según el tipo de contrato en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Describir las condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**OE1:** Medir si existen diferencias significativas en las condiciones laborales del profesional de enfermería según sus años de experiencia en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022.

**OE2:** Conocer si existen diferencias significativas en las condiciones laborales del profesional de enfermería según su nivel educativo en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022.

**OE3:** Identificar si existen diferencias significativas en las condiciones laborales del profesional de enfermería según el tipo de contrato en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN**

#### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El estudio se justificó teóricamente ya que estuvo basado en la Teoría de Enfermería de Jean Watson, orientando a integrar los conceptos teóricos en el trabajo diario de los profesionales cuya esencia es la enfermería humanista.

De igual manera, al realizar la revisión bibliográfica se ha identificado el vacío de conocimiento sobre condiciones laborales del que afronta el profesional de enfermería a nivel regional; es por ello, que los resultados de la investigación estuvieron orientados a brindar información relevante y actualizada.

#### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Se justificó porque estuvo direccionado a la línea de investigación de salud pública al investigar las condiciones laborales del profesional de enfermería del Hospital EsSalud II Huánuco.

Así mismo, conocer las condiciones laborales permitió a las autoridades competentes intervenir oportunamente en mejora de las condiciones para que el profesional de enfermería se desempeñe eficientemente atendiendo las necesidades de la población.

De cierta manera, posterior a la Pandemia por Covid-19, el gobierno peruano ha demostrado interés en el sistema de salud, orientándose a intervenir en mejora del equipo que lo conforma.

#### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

El estudio propuso un instrumento de investigación que fue validado por expertos en el tema; dicho Cuestionario podrá ser utilizado por futuros investigadores cuando la tesis sea publicada en el repositorio de la UDH.

#### **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Se ha encontrado la limitación de escasa información de condiciones laborales del personal de salud a nivel regional.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES**

En México, 2023, Balserio, C. et al., <sup>(19)</sup> en la publicación de su artículo: La evaluación de las condiciones laborales de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México reveló que un 57,50 % sostiene que el salario es relativamente bueno. En relación con las condiciones laborales internas, ONU 56,50 % del personal afirma disponer de Los Recursos e insumos necesarios para desempeñarse adecuadamente, mientras que, en las condiciones laborales externas, un 56,0 % señala una calidad de vida satisfactoria. Lo que más disgusta al personal en un 27,0 % el ambiente de trabajo, en un 18,0 % las injusticias y en un 15,0 % la falta de personal.

En Nueva York, 2022, French et al., <sup>(17)</sup> realizó un estudio: Conditions of Nursing Practice in Hospitals and Nursing Homes Before COVID-19: Implications for Policy Action, Los hallazgos finales incorporaron un total de 33,462 RNs. Previo a la pandemia, más del 40% de los enfermeros documentados manifestaron un nivel elevado de fatiga, un cuarto de los enfermeros manifestaba insatisfacción con su desempeño laboral y un quinto de los enfermeros tenía previsto abandonar su empresa en un plazo de un año. Dentro de los trabajadores registrados en hogares de ancianos, uno de cada tres tenía la intención de abandonar a su entidad laboral. Los profesionales de enfermería reportaron condiciones laborales desfavorables, las cuales se manifestaban en la ausencia frecuente de personal en la atención de enfermería (variando entre el 8,0 % y el 34,0 % dependiendo de la tarea de enfermería en cuestión), interrupciones o demoras debido a la ausencia de personal (88,0 %) y la Realización de tareas externas a la práctica de enfermería (82,0 %).

En Colombia, 2021, Samuel et al., <sup>(15)</sup> en su estudio: Nurses' perspective of work-related stressors; sus resultados muestran que la

carga de trabajo y la disponibilidad de mano de obra son factores estresantes entre las enfermeras. La dirección de los hospitales debe analizar estos dos problemas para ayudar a superar el estrés al que se enfrentan las enfermeras.

En España, 2021, Llop-Gironés, et al., <sup>(16)</sup>, en su estudio denominado: ¿Employment and working conditions of nurses: where and how health inequalities have increased during the COVID-19 pandemic?, obtuvieron como resultado que, la salud de las enfermeras está influenciada por el sistema social, económico y político más amplio y la redistribución de las relaciones de poder que crea nuevas políticas con respecto al mercado laboral y el estado de bienestar. La vulnerabilidad a la que se enfrentan las enfermeras se intensifica debido a las disparidades de género, así como por factores como la estratificación social, la etnicidad/raza (y casta), la edad y la condición de migrante. Estos elementos constituyen ejes de desigualdad que ejemplifican por qué los profesionales de enfermería, y frecuentemente sus familias, están expuestos a una variedad de riesgos y/o condiciones de salud adversas. Previo a la pandemia de COVID-19, la práctica de la informalidad laboral y las condiciones laborales de las enfermeras resultaban inequitativas y perjudicaban su salud. A lo largo de la pandemia de COVID-19, existe evidencia empírica que vincula las condiciones laborales y laborales de las enfermeras con una salud física y mental deficiente.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

En Cusco, 2023, Peña <sup>(20)</sup> en su tesis: Estilos de vida y condiciones laborales en enfermeros(as) que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Adolfo Guevara Velazco- Essalud Cusco – 2023; identificó en cuanto a las condiciones laborales, el 71,1% de las enfermeras considera que su condición física es buena, el 89,4% considera que su condición mental es la misma y el 78,9% considera que su estilo de vida es el mismo. En general, el 81,6% de las personas consideró que su ambiente de trabajo era justo, el 13,2% lo consideró bueno y el 5,3% lo consideró malo.

En Lima, 2022, Delgado <sup>(21)</sup> en su tesis: Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz; en ambos modelos de regresión, las medidas de rendimiento físico y mental se relacionaron negativamente con la satisfacción interna. Los factores sociales se relacionan positivamente con la satisfacción externa. Se abordan las variaciones en las características ocupacionales y su vinculación con la satisfacción laboral.

En Lima, 2021, Raraz-Vidal, et al., <sup>(5)</sup> realizó un estudio: Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú; como tal, los hallazgos encontrados mostraron: que, el 53% de los empleados recibió un EPP durante una jornada laboral, lo que evidencia que el personal sin contrato laboral nunca recibió un EPP, señalando que la asociación fue directa.

En Arequipa, 2020, Espinoza M., e Idme E. <sup>(18)</sup> en su estudio Condiciones laborales y ansiedad en personal de salud que labora en contexto Sars-CoV-2 en el primer nivel de atención. Arequipa, 2020. Encontrándose en los resultados que, el 28,6% de los encuestados, determinó una calificación deficiente sobre las condiciones laborales.

### **2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

En Huánuco, 2021, Cárdenas, M. et al., <sup>(6)</sup> en su tesis Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público, Huánuco – 2021. En cuanto a las condiciones de trabajo, el 43,3% (13) se encuentran en el nivel promedio, el 30,0% (9) en mala y el 26,7% (8) en buena. El mayor nivel de satisfacción laboral fue bueno con un 53,3% (16 personas), seguido de próspero con un 30,0% (9 personas) y nada con un 16,7% (5 personas).

Como no se ha encontrado estudios a nivel local actuales, se ha complementado aumentando un antecedente internacional y nacional adicional en líneas de arriba.

## 2.2. BASES TEÓRICAS

### 2.2.1. TEORÍA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD

La teoría de la promoción de la salud de Nola Pender, también conocida como el Modelo de Promoción de la Salud de Pender, es un marco conceptual ampliamente utilizado en enfermería y salud pública. Esta teoría se centra en comprender y promover el bienestar y la salud óptima de las personas a través de la modificación de comportamientos y el fortalecimiento de factores protectores <sup>(22)</sup>.

Los principales elementos de la teoría son:

1. **Modelo Ecológico de Salud:** Se basa en un modelo ecológico de salud que reconoce la interacción entre el individuo y su entorno. Este modelo considera factores personales, biológicos, psicológicos, socioculturales y ambientales que influyen en la salud y los comportamientos relacionados con ella.
2. **Promoción de la Salud:** Se centra en la promoción de la salud más que en la prevención de la enfermedad. Esto implica no solo la ausencia de enfermedad, sino también el fomento de un estado de bienestar óptimo a través de la adopción de comportamientos saludables.
3. **Concepto de Autocuidado:** Pender destaca la importancia del autocuidado como un componente fundamental para la promoción de la salud. El autocuidado incluye acciones deliberadas que las personas realizan para mantener, mejorar o restaurar su salud y bienestar.
4. **Modelo de Promoción de la Salud:** Se propone un modelo de promoción de la salud que consta de tres principales componentes:
  - **Factores Personales:** Estos abarcan características individuales como los valores, las creencias, la percepción de la salud, la autoeficacia y la motivación para el cambio de comportamiento.

- **Comportamientos de Salud:** Se alude a las medidas adoptadas por los individuos para fomentar su salud, tales como la alimentación balanceada, la práctica regular de actividad física, la gestión del estrés y la búsqueda de atención médica preventiva.
- **Resultados de Salud:** Estos son los efectos de los comportamientos de salud en el bienestar físico, emocional y social de una persona. Los resultados positivos de salud incluyen una mejor calidad de vida, una menor incidencia de enfermedades y una mayor longevidad.

En resumen, la teoría de la promoción de la salud de Nola Pender ofrece un enfoque integral para comprender y promover la salud, destacando la importancia de los factores personales, los comportamientos de salud y los resultados de salud en el proceso de promoción de la salud y el bienestar.

El enfoque de fomento de la salud sugerido por Nola Pender es frecuentemente adoptado por los enfermeros, ya que facilita la comprensión de las conductas humanas vinculadas a la salud y guía el desarrollo de comportamientos saludables <sup>(22)</sup>.

La teoría de Nola Pender se relaciona con el estudio porque como parte de estrategias de promoción de la salud es garantizar las condiciones de trabajo favorables para los licenciados en enfermería, evitando enfermedades ocupacionales en el mismo.

### **2.2.2. TEORÍA DEL CUIDADO HUMANIZADO**

Es un enfoque en la práctica de la enfermería y otras disciplinas de la salud que pone énfasis en la importancia de la relación interpersonal entre el profesional de la salud y el paciente. Desarrollada por la enfermera Jean Watson, esta teoría se centra en la atención holística del individuo, reconociendo su dignidad, sus valores y su potencial de crecimiento <sup>(23)</sup>.

En lugar de ver al paciente como un conjunto de síntomas o condiciones médicas, el enfoque humanizado considera al individuo como un ser humano completo, con necesidades emocionales, sociales y espirituales además de las físicas. Esto implica que los profesionales de la salud deben mostrar empatía, compasión y respeto hacia cada paciente, reconociendo su singularidad y tratando de comprender su experiencia personal y su contexto cultural <sup>(23)</sup>.

La teoría del cuidado humanizado también enfatiza la importancia de la relación terapéutica entre el profesional de la salud y el paciente, promoviendo la confianza, la colaboración y el empoderamiento del individuo en su propio proceso de atención médica. Además, aboga por una atención personalizada y centrada en las necesidades individuales de cada paciente, teniendo en cuenta sus preferencias y principios al decidir sobre su bienestar.

En resumen, la teoría del cuidado humanizado busca elevar la calidad de la atención médica al reconocer y valorar la dimensión humana de la experiencia de enfermedad y cuidado, fomentando una relación de respeto mutuo y cooperación entre el especialista en salud y el paciente.

Se reconocen que las permutas en las propiedades de empleo y de trabajo amenazan la salud de las enfermeras y ponen en peligro a los usuarios de sus cuidados <sup>(22)</sup>.

Además, la condición de trabajo se precisa como todo aquello que afecta negativa o positivamente la salud del trabajador, reduciendo así el daño potencial a la misma <sup>(23)</sup>.

Basado en la teoría de la enfermería humanista de Jean Watson, el estudio destaca la importancia de integrar los conceptos teóricos en el trabajo diario de los profesionales cuya esencia es la enfermería humanista, lo que quedó claramente demostrado en el trabajo realizado en el centro de desinfección ya que, su función principal es proporcionar equipo médico quirúrgico bajo la condición de que se garantice la seguridad del paciente.

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **2.3.1. CONDICIONES**

Se refiere a los elementos de su entorno intrínseco que influyen en la satisfacción o insatisfacción en el ámbito laboral y la motivación, tal como Chiavenato lo señala <sup>(24)</sup>.

Haciendo mención a este estudio, estos términos se relacionan con él ya que, sirven de apoyo para la fundamentación de los conceptos, importancia, etc. referente a la variable de estudio.

### **2.3.2. CONDICIONES LABORALES**

Las condiciones de trabajo representan un conjunto convexo de condiciones, factores y otros elementos que afectan al trabajador que realiza las tareas laborales asignadas por el empleador y afectan significativamente su productividad, bienestar, salud y también la lealtad al empleador <sup>(25)</sup>.

Se definen las condiciones laborales como un agregado de factores que afectan directa o indirectamente la salud de una persona y el desempeño laboral en el proceso de trabajo, que condicionan directa o indirectamente el curso y resultados del proceso de trabajo, están influenciados por el régimen de trabajo, el descanso y el estado del ambiente de trabajo <sup>(26)</sup>.

Este conjunto está formado por factores del medio ambiente de trabajo: físicos, químicos, biológicos, que son producto del equipamiento material y técnico del lugar de trabajo <sup>(27)</sup>.

### **2.3.3. CARACTERÍSTICAS DE LAS CONDICIONES LABORALES**

El ambiente de trabajo es un resumen de todas las condiciones materiales de trabajo (maquinaria y equipo, equipo de manipulación, equipo de protección personal, otro equipo de trabajo, materias primas y materiales, soluciones constructivas), que junto con otras condiciones (tecnología, organización del trabajo, condiciones sociales de trabajo) crean factores - físicos, químicos, biológicos, sociopsicológicos y otros, que afectan al trabajador durante el proceso de trabajo <sup>(28)</sup>.

La composición y el nivel del ambiente de trabajo afectan el bienestar, el desempeño, pero también el estado de salud del empleado. La difícil adaptación a un ambiente de trabajo desfavorable provoca insatisfacción o incluso resistencia en el trabajador, lo que suele reflejarse en su relación con el empleador <sup>(28)</sup>.

El trabajo del personal en relación con el entorno laboral debe centrarse en la solución espacial del lugar de trabajo, las condiciones físicas de trabajo y las condiciones sociopsicológicas de trabajo.

#### **2.3.4. CONDICIONES LABORALES EN EL SECTOR SALUD**

Las condiciones laborales, para el sector salud es difícil en la situación postpandemia, porque han creado una sensación de inseguridad entre los empleados y de miedo a contagiarse o transmitir la infección agravada por la información insuficiente, la falta de acceso a los equipos de protección personal (EPP) y las pruebas y la gestión subóptima de la respuesta del lugar de trabajo a la crisis <sup>(29)</sup>.

Además, mientras que algunos empleados de primera línea están acostumbrados a usar EPP y dificultar la propagación de infecciones como parte de sus prácticas diarias, otros grupos ocupacionales pueden estar menos acostumbrados a tales rutinas <sup>(29)</sup>.

#### **2.3.5. DIMENSIONES**

##### **SEGURIDAD**

En el contexto laboral, esto conlleva la implementación continua de estrategias médicas, educativas, psicológicas, y técnicas orientadas a la prevención de accidentes y la eliminación de situaciones de riesgo, con el objetivo de salvaguardar la estabilidad y la totalidad del personal <sup>(30)</sup>.

Son esas condiciones laborales que muestran los expertos de enfermería referente a la estabilidad gremial, tiene por finalidad impulsar la cultura de estabilidad del paciente, que está encuadrada hacia la prevención de peligros en el trabajo; el cual incluye las medidas de bioseguridad como son custodia personal, medidas normalizadas a lo largo del ejercicio asistencial de enfermería, uso recipientes de

desperdicios, espacios de trabajo limpios, ordenados y con grupos estandarizados, etc. <sup>(31)</sup>

Dentro de los indicadores se tiene: distribución, física, mantenimiento de seguridad, mobiliario y equipo:

### **CARGA DE TRABAJO**

Una serie de requisitos psicofísicos a los que se encuentra sujeto el trabajador durante su jornada laboral. En términos generales, este esfuerzo se identifica como una actividad física o muscular <sup>(31)</sup>.

Se define como una serie de requerimientos psicofísicos a los que se enfrenta el trabajador durante su jornada laboral. En términos generales, este esfuerzo se identifica como una actividad física o muscular <sup>(19)</sup>.

Dentro de los indicadores se tiene:

Cantidad adicional: Horas extraordinarias las que exceden de la jornada ordinaria fijada en el interior de trabajo, aunque se intente jornada limitada <sup>(24)</sup>.

La jornada laboral se refiere al número de horas diarias, semanales o mensuales que cada empleado debe cumplir para cumplir con su contrato individual de trabajo y con el Contrato colectivo de trabajo <sup>(24)</sup>.

Adicionalmente, se toma en cuenta la cantidad de horas laborales del empleado, que debe cumplir con determinados criterios, como el cumplimiento de un número superior de horas legales. Además, este horario podría ser modificado conforme un lo pactado entre el empleador y el empleado <sup>(32)</sup>.

### **ORGANIZACIÓN DE TRABAJO**

Es la base organizacional de otros expertos de la salud debido a que es querida como una sección indefectible para los cuidados terapéutico. Asimismo, es un proceso el cual implica las ocupaciones de los trabajadores, las colaboraciones de trabajo con los compañeros y la jerarquía que pasa en una composición institucional especial <sup>(33)</sup>.

Es la percepción manifestada por los trabajadores con en relación a las solicitudes laborales; o sea, como se observa su jornada gremial

de una forma agobiante, extenuante, interminable, estresante, o por otro lado notar un ambiente positivo con una jornada gremial aceptable con horarios flexibles, trabajo en grupo que se cumpla con la época predeterminado, sin prisas sino más bien según los estándares permitidos por la organización; el cual incluye conflictos laborales, tranquilidad física en el sector gremial, la época para hacer su historia personal, interrupciones incómodas en el trabajo, la generación de estrés, secuelas negativas en la salud, poco tiempo para hacer el trabajo, presión recibida por sus mejores y con ello hacer su tarea con responsabilidad <sup>(21)</sup>.

Dentro de los indicadores se tiene: distribución de funciones, objetivos y lineamientos, tareas asignadas sin notificación previa y objetivos delegados.

### **CARGA MEDIOAMBIENTAL**

Son condiciones físicas en las que los trabajadores descargan sus funcionalidades y la tranquilidad que tienen que obtener para hacer estas funcionalidades. Detallándose dentro de este factor a: ruido, iluminación y ventilación <sup>(30)</sup>.

Se refieren a las condiciones físicas en las que los obreros descargan sus funcionalidades y la tranquilidad que tienen que lograr para hacer estas funcionalidades. Estas deberán avalar la salud psicológica / física del trabajador <sup>(20)</sup>.

Dentro de los indicadores se tiene:

Ruido: Sonido o barullo de carácter perturbable y tiene dos peculiaridades principales: frecuencia e intensidad. Esto demuestra que el ruido tiene un gran impacto en la salud de los trabajadores y, lo que es más importante, en su audición, cuanto más fuerte sea el ruido, mayor será el grado de pérdida auditiva <sup>(24)</sup>.

El ruido puede ser definido como un sonido no deseado e inesperado, caracterizado por ser molesto, abrupto y perturbador. El nivel sonoro se cuantifica en decibelios de decibelios dB<sup>(34)</sup>.

Iluminación: Una iluminación adecuada para un entorno industrial puede proporcionar un confort visual óptimo, garantizando una forma de

trabajo más segura y eficiente porque desarrolla la claridad de los cuerpos y consiente un conspicuo seguimiento del espacio manipulado (25).

Se establece como un componente que condiciona la calidad de vida y establece las condiciones de trabajo en que se realiza la actividad gremial y, no obstante, constantemente no se le da el valor que tiene (34).

Ventilación: Eliminación de gases, humos y olores insípidos, al igual que la separación de posibles exhalaciones o el uso de máscaras (35).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**HE1:** Existen diferencias significativas en las condiciones laborales de los profesionales de enfermería de acuerdo con sus años de experiencia laboral.

**HE2:** Existen diferencias significativas en las condiciones laborales de los profesionales de enfermería según su nivel educativo alcanzado.

**HE3:** Existen diferencias significativas en las condiciones laborales de los profesionales de enfermería según el tipo de contrato que poseen.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE ÚNICA**

Condiciones laborales

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Tipo de Variable	Valores	Indicador	Escala de Medición	Instrumento
<b>Variable</b>								
Condiciones laborales	Es un conjunto de factores que impresionan directa o indirectamente la salud de una persona y el desempeño laboral en el proceso de trabajo, que condicionan directa o indirectamente el curso y resultados del proceso de trabajo, están influenciados por el régimen de trabajo, el descanso y el estado del ambiente de trabajo <sup>(27)</sup> .	Son los valores obtenidos frutos de la dimensión de la variable, que serán medidos en base a las siguientes dimensiones: seguridad, carga de trabajo, organización de trabajo y carga medio ambiental.	Seguridad  Carga de trabajo  Organización de trabajo  Carga medioambiental	Categorico	No favorable: 4 – 12 Favorable: 13 – 20 No favorable: 7 – 21 Favorable: 22 – 35  No favorable: 6 – 18 Favorable: 19 – 30  No favorable: 3 – 9 Favorable: 10 – 15	Distribución física Bioseguridad Mantenimiento de equipo Horas adicionales Sobrecarga de trabajo Tareas encomendadas Funciones Organización Cumplimiento de objetivos Recreación Tareas asignadas sin previo aviso  Ruido Entorno físico	Ordinal	Cuestionario de condiciones laborales

Variable de Caracterización								
<b>Características Sociodemográficas</b>	Conjunto de información demográfico, social y laboral del profesional de enfermería.	Mediante el cuestionario se recolectará la información general del profesional de enfermería.	Edad	Categorico	21-29 años 30-39 años 40-49 años ≥ 50 años	Edad del profesional	Nominal	Cuestionario
			Género	Categorico	Masculino Femenino	Rasgos sexuales	Nominal	
			Estado civil	Categorico	Sin pareja Con pareja	Situación sentimental	Nominal	
			Años de experiencia	Categorico	< 5 años 4-10 años ≥10 años	Experiencia del profesional	Nominal	
			Nivel educativo	Categorico	Licenciatura Especialidad Especialidad y maestría Especialidad, maestría y doctorado	Grado educativo del enfermero o la enfermera	Categorico	
			Tipo de contrato	Categorico	Nombrado Cas Tercero	Tipo de contrato del profesional de enfermería	Categorico	

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Supo <sup>(36)</sup> el estudio respondió a cuatro criterios para definir el tipo de investigación.

Según la participación de la investigadora fue observacional porque solo se midió la variable y no se realizó ninguna manipulación.

Fue transversal porque la variable condiciones laborales se midió una sola vez en la muestra en estudio.

También, Se trató de un enfoque prospectivo debido a que los datos se extrajeron de la fuente primaria.

Y, por último, fue descriptivo porque solo se estudió una variable.

##### 3.1.1. ENFOQUE

El estudio respondió al enfoque cuantitativo porque se empleó la estadística para contrastar las hipótesis específicas; así mismo, porque el estudio demandó de un proceso secuencial y sistemático <sup>(37)</sup>.

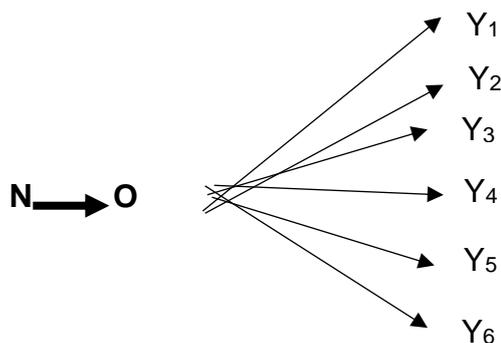
##### 3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El nivel fue descriptivo porque solo se estudió a la variable condiciones laborales en el profesional de enfermería.

##### 3.1.3. DISEÑO

El diseño de investigación fue descriptivo comparativo.

Diagrama:



Leyenda:

N: profesional de enfermería

O: condiciones laborales

Y: características generales

## **3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **3.2.1. POBLACIÓN**

Lo conformaron 147 profesional de enfermería que laboraron en el Hospital EsSalud II, Huánuco, en el periodo de 2022.

#### **a) Criterios de inclusión:**

- Se tuvo en cuenta al profesional de enfermería que estuvo laborando en el 2022.
- Se incluyó al profesional de enfermería que firmó voluntariamente el consentimiento informado.
- Se incluyó al profesional de enfermería que llevan más de seis meses laborando.

#### **b) Criterios de exclusión:**

- Fueron excluidos el profesional de enfermería que no desearon firmar voluntariamente el consentimiento informado.
- Fueron excluidos el profesional de enfermería que tuvieron suplencia temporal.

#### **c) Ubicación espacio**

- El estudio se ejecutó en el Hospital EsSalud II Huánuco.

#### **d) Ubicación tiempo**

- Esta investigación se efectuó en el mes de agosto a diciembre del año 2022.

### **3.2.2. MUESTRA**

Mediante la fórmula se determinó el tamaño de la muestra.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Ejemplo: N= 147

N= población

n= muestra

Z= Nivel de confianza (95%) 1,96

p=Probabilidad que ocurra el evento estudiado (0,5)

q=Probabilidad que no ocurra el evento (0,5)

d=error de estimación (0,05)

$$N = \frac{147 (1.96)^2(0.5) (0.5)}{(0.05)^2(146) + (1.96)^2(0.5) (0.5)}$$
$$N=107$$

Remplazando la formula, la muestra lo conformaron un total de 107 profesional de enfermería.

<b>Unidad de análisis</b>	Profesional de enfermería.
<b>Unidad muestral</b>	Profesional de enfermería.
<b>Marco muestral</b>	Padrón del Profesional de enfermería.
<b>Tipo de muestreo</b>	Probabilístico aleatoria simple

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### a) Técnica

La técnica utilizada fue la Encuesta y el Instrumento el Cuestionario.

#### b) Cuestionario

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO Nº 1	
<b>1. Nombre del instrumento</b>	Cuestionario de características sociodemográficas
<b>2. Autor</b>	Sánchez Palacios, Angela Xiomara
<b>3. Objetivo del instrumento</b>	Identificar las características sociodemográficas

4. Estructura del instrumento	Consta de preguntas relacionadas a las características sociodemográficas del profesional de enfermería
5. Técnica de administración	Encuesta
6. Momento de aplicación del instrumento.	En el inicio
7. Tiempo de aplicación del instrumento	5 min

#### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO Nº 2

1. Nombre del instrumento	Cuestionario de Condiciones laborales
2. Autor	Sánchez Palacios, Angela Xiomara
3. Objetivo del instrumento	Identificar el cuales son las condiciones laborales del profesional de enfermería
4. Estructura del instrumento	Está estructurado en 4 dimensiones establecidas:
5. Técnica de administración	Encuesta
6. Momento de aplicación del instrumento.	En el inicio
7. Tiempo de aplicación del instrumento	10 min
8. Medición del instrumento general	20 – 60 No favorable 61 – 100 Favorable
9. Medición del instrumento por dimensiones.	<p><b>Dimensión 1</b> No favorable: 4 – 12 Favorable: 13 – 20</p> <p><b>Dimensión 2</b> No favorable: 7 – 21 Favorable: 22 – 35</p> <p><b>Dimensión 3</b> No favorable: 6 – 18 Favorable: 19 – 30</p> <p><b>Dimensión 4</b> No favorable: 3 – 9 Favorable: 10 – 15</p>

### c) Validación y confiabilidad del instrumento

#### Validez de contenido por juicio de expertos

La validación de un instrumento se refiere al procedimiento a través del cual se establece si un instrumento de medición, tal como un cuestionario, una escala, una prueba, entre otros, efectivamente mide lo que se pretende medir de manera precisa y fiable. Implica una serie de pasos que incluyen la evaluación de la consistencia interna, la fiabilidad, la validez de contenido, la validez de criterio y la validez de constructo del instrumento. En resumen, la validación garantiza que el instrumento sea adecuado y efectivo para su propósito de medición específico.

Para el proceso de validación del instrumento se sometió a evaluación por cinco expertos, quienes validaron de acuerdo con los criterios establecidos según normativa del Programa de Enfermería. Cada experto realizó una evaluación minuciosa de los reactivos que componen el instrumento.

N°	Datos del Experto	Cuestionario de características sociodemográficas	Cuestionario de Condiciones laborales
01	Lic. Enf. Ana Noemi Asado Lu	Aplicable	Aplicable
02	Lic. Enf. Gladis Elena Rosales Alcántara	Aplicable	Aplicable
03	Lic. Enf. Jessica Caterini Lazarte Tello	Aplicable	Aplicable
04	Lic. Enf. Fulgencia Eduarda Aranda Retis	Aplicable	Aplicable
05	Lic. Enf. Edy Palacios Ramos	Aplicable	Aplicable

#### Confiabilidad del instrumento

El piloto se llevó a cabo en 15 enfermeros del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano, con el fin de asegurarse de que las instrucciones y preguntas fueran claras, las cuales cumplieron con la finalidad de la investigación. Se creó una base de datos, donde los datos recolectados fueron procesados mediante el paquete estadístico SPSS versión 27. Se eligió la prueba de alfa de Cronbach porque la naturaleza del instrumento fue politómica. El valor de confiabilidad para el instrumento cuestionario de Características laborales fue 0,801; dicho

resultado evidencia una alta confiabilidad, lo que respalda su utilización en el proceso de recolección de datos.

### **3.4. TÉCNICAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **Recolección de datos**

La recolección de datos se llevó a cabo siguiendo los pasos secuenciales descritos a continuación:

**Autorización de ámbito de estudio:** Se solicitó formalmente la autorización para la recolección de datos al director del Hospital, mediante un oficio dirigido por la vía administrativa correspondiente.

**Coordinación con la Jefatura de Enfermería:** Se realizaron las coordinaciones necesarias de manera verbal con el jefe de enfermería, garantizando que la recolección de datos no interfiriera con las labores diarias de los profesionales de salud.

**Aplicación de instrumentos:** A cada enfermero se le explicó el propósito de la investigación, obteniendo su consentimiento informado, el cual fue firmado por cada participante. Posteriormente, se distribuyó el cuestionario, que fue respondido en un promedio de 10 minutos y devuelto para llevar a cabo el control de calidad.

**Revisión de los datos:** Se empleó una exhaustiva verificación de los datos que se recopilaron para así poder identificar los posibles errores en el relleno y asegurar la calidad de la información.

**Codificación de los datos:** Se asignaron códigos numéricos o categorías a las respuestas de los participantes, el cual facilitó el análisis cuantitativo y la organización de la información.

**Procesamiento de los datos:** Se utilizó un software estadístico, como SPSS v. 27, para procesar los datos recopilados. Esto incluyó la transformación y limpieza de datos para su posterior análisis.

**Plan de tabulación de datos:** Se estableció un plan detallado para la tabulación de datos, especificando las variables a analizar, los cortes demográficos y cualquier otro detalle relevante. Esto ayudó a estructurar la presentación de resultados.

**Presentación de datos:** Se diseñaron tablas, para presentar los resultados de manera clara y comprensible. Además, se incorporó

interpretaciones significativas de los datos y resaltar patrones o tendencias relevantes.

### **3.5. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

El análisis descriptivo se presentó en tablas que incluyeron frecuencias absolutas y relativas, organizadas por dimensiones y en una tabla global.

Asimismo, se realizó un análisis inferencial a través de un análisis bivariado, utilizando la prueba exacta de Fisher y tabulando los resultados en el software SPSS v27.0. Se estableció un valor de  $p < 0,05$  como criterio de significancia estadística.

### **3.6. ASPECTOS ÉTICOS**

Un estudio sobre las condiciones laborales de las enfermeras es crucial para comprender y mejorar su entorno laboral, pero también plantea importantes consideraciones éticas que deben abordarse con seriedad y cuidado.

- 1. Consentimiento informado:** Es crucial obtener el consentimiento consciente de las enfermeras involucradas en la investigación, facilitó su comprensión total del propósito del estudio, los procedimientos implicados, los posibles peligros y ventajas, y su libertad de retirarse sin consecuencias.
- 2. Confidencialidad y anonimato:** Se garantizó la confidencialidad de la información recopilada. Los datos fueron manejados de manera segura, garantizando el anonimato de las enfermeras participantes para proteger su privacidad.
- 3. Protección del bienestar de los participantes:** No se causó ningún daño físico, emocional o psicológico, y deben estar preparados para proporcionar recursos de apoyo si es necesario.
- 4. Equidad y justicia:** El estudio se realizó de manera justa y equitativa, evitando cualquier forma de discriminación o sesgo. Todos los participantes deben ser tratados con respeto y dignidad, independientemente de su género, edad, raza, etnia u otra característica personal.

En el desarrollo de la investigación, se aplicaron los principios bioéticos fundamentales con el fin de garantizar el respeto a los derechos y la dignidad de los participantes.

- **Autonomía:** se aseguró el principio de autonomía, al proporcionar información clara y detallada sobre los objetivos del estudio, los procedimientos a seguir y los posibles riesgos asociados. De esta manera, los participantes pudieron tomar decisiones informadas y voluntarias acerca de su participación, firmando el consentimiento informado.
- **Beneficencia:** el principio de beneficencia fue respetado al procurar que los beneficios derivados de la investigación superaran cualquier posible daño o perjuicio, priorizando siempre el bienestar de los profesionales de enfermería. A lo largo del estudio, se tomaron todas las precauciones necesarias para minimizar los riesgos potenciales.
- **Justicia:** se aplicó el principio de justicia, lo que implicó la selección equitativa de los participantes, evitando cualquier tipo de discriminación o sesgo que pudiera comprometer la validez de los resultados. Todos los profesionales de enfermería del hospital Essalud II de Huánuco tuvieron la misma oportunidad de participar, asegurando así la representación adecuada de la población objetivo.
- **No maleficencia:** el principio de no maleficencia se garantizó al adoptar medidas estrictas de confidencialidad y protección de los datos personales de los participantes. En todo momento, se evitó la exposición innecesaria de la información, asegurando que los resultados de la investigación no causaran daño alguno a los involucrados.

En conjunto, la aplicación de estos principios bioéticos contribuyó a la integridad y calidad ética del estudio, proporcionando un marco adecuado para el desarrollo responsable de la investigación.

## CAPÍTULO IV RESULTADOS

### 4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

**Tabla 1.** Características sociodemográficas del profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.

Características sociodemográficas	n=107	
	fi	%
<b>Sexo</b>		
Masculino	41	38,3
Femenino	66	61,7
<b>Edad</b>		
menos de 30 años	31	29,0
31- 35 años	23	21,5
36 - 40 años	3	2,8
más de 40 años	50	46,7
<b>Estado civil</b>		
Sin pareja	41	38,3
Con pareja	66	61,7

En la tabla 1 se describen las características sociodemográficas del profesional de Enfermería postpandemia de Covid-19; de ello, se evidenció un predominio del sexo femenino en el profesional de enfermería; la edad con mayor porcentaje fue más de 40 años y respecto a su estado civil, más de la mitad tienen pareja.

**Tabla 2.** Características laborales del profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.

<b>Características laborales</b>	<b>n=107</b>	
	<b>fi</b>	<b>%</b>
<b>Nivel educativo</b>		
Licenciatura	49	45,8
Licenciatura + Especialidad	37	34,6
Especialidad + Maestría	14	13,1
Especialidad + Maestría + Doctorado	7	6,5
<b>Tipo de contrato</b>		
Nombrado	54	50,5
CAS	38	35,5
Terceros	15	14,0
<b>Años de experiencia</b>		
1 a 3 años	30	28,0
4 a 7 años	14	13,1
8 a 11 años	14	13,1
12 a 15 años	15	14,0
Más de 16 años	34	31,8

Se aprecia en la tabla 2 las características laborales del profesional de Enfermería postpandemia de Covid-19; de los cuales, el mayor porcentaje de enfermeros solo ostentan el título profesional de Licenciado en Enfermería; y, un tercio de la muestra tiene una segunda especialidad. Así mismo, más de la mitad son nombrados y un porcentaje considerable tienen más de 16 años de experiencia laboral.

**Tabla 3.** Descripción de la dimensión seguridad según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.

Dimensión Seguridad	n=107									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
¿La distribución física de su área de trabajo es adecuada para la realización de funciones?	7	6,5	16	15,0	12	11,2	37	34,6	35	32,7
¿Se cumple el mantenimiento de equipos, maquinaria, instalaciones, señalización, según cronograma de mantenimiento de la institución?	8	7,5	19	17,8	23	21,5	21	19,6	36	33,6
¿El mobiliario y equipo se encuentra en buenas condiciones y funcionan?	4	3,7	16	15,0	18	16,8	34	31,8	35	32,7
¿El mobiliario y equipo de trabajo le permite trabajar sin inconveniente?	4	3,7	17	15,9	27	25,2	23	21,5	36	33,6

Al analizar la tabla 3 sobre la dimensión seguridad, se evidenció que el 34,6% manifestó estar de acuerdo con la distribución física de su área de trabajo considerándolo adecuada. De igual manera el 33,6% manifestaron estar totalmente de acuerdo al cronograma establecido para el mantenimiento de equipos, maquinaria, instalaciones, señalización. También, el 32,7%

evidenció estar totalmente de acuerdo con el buen estado de los mobiliarios y equipos de su área de trabajo, y por último el 33,6%, y que les permite trabajar sin dificultades (33,6%).

**Tabla 4.** Descripción de la dimensión carga de trabajo según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.

Dimensión Carga de trabajo	n=107									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalment e de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
¿La cantidad de trabajo asignado le permite el cumplimiento de los objetivos institucionales?	9	8,4	29	27,1	18	16,8	27	25,2	24	22,4
¿Si se le asigna cantidad adicional puede negarse a cumplirlo?	1	0,9	13	12,1	15	14,0	42	39,3	36	33,6
¿Está expuesto a sobrecarga de trabajo constantemente?	10	9,3	20	18,7	20	18,7	27	25,2	30	28,0
¿Logra culminar el trabajo dentro de la jornada de trabajo?	5	4,7	25	23,4	28	26,2	26	24,3	23	21,5
¿La jornada de trabajo le permite participar en otros proyectos que logran alcanzar éxitos profesionales?	0	0,0	21	19,6	16	15,0	33	30,8	37	34,6
¿Existe dificultad en las tareas encomendadas y puede cumplir dichas tareas por sí solo?	10	9,3	26	24,3	16	15,0	31	29,0	24	22,4
¿Cuándo hay dificultad en las tareas asignadas se esfuerza al máximo?	1	0,9	20	18,7	32	29,9	22	20,6	32	29,9

Al analizar la tabla 4 sobre la dimensión carga de trabajo se evidenció que, el 27,1% está en desacuerdo con la asignación de trabajo, y un poco más que un tercio (39,3%) está de acuerdo en negarse a la carga adicional de trabajo asignado. Un porcentaje mayor (28,0%) manifestó que está expuesto permanentemente a un exceso de carga laboral, debido a la naturaleza de los servicios en el que se desempeña el enfermero; sin embargo, esto no limita el cumplimiento de las actividades. Casi un tercio (29,9%) manifestó estar totalmente de acuerdo en esforzarse al máximo cuando se presenta dificultades en las tareas asignadas.

**Tabla 5.** Descripción de la dimensión organización de trabajo según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.

Dimensión Organización de trabajo	n=107									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
¿La distribución de funciones está acorde a la descripción de los puestos?	8	7,5	29	27,1	23	21,5	21	19,6	26	24,3
¿En su área de trabajo conoce los objetivos y lineamientos por los que se rigela institución?	6	5,6	16	15,0	15	14,0	40	37,4	30	28,0
¿La organización del trabajo en general permite cumplir los objetivos encomendados en el trabajo?	2	1,9	21	19,6	32	29,9	23	21,5	29	27,1
¿La institución organiza eventos y actividades recreativas viajes, mañanas deportivas, etc.?	0	0,0	17	15,9	8	7,5	48	44,9	34	31,8
¿Ha solicitado apoyo a los directivos cuando las tareas a realizar son dificultosas (desconocimiento en determinado tema de trabajo)?	2	1,9	16	15,0	17	15,9	37	34,6	35	32,7
¿Las tareas asignadas sin previo aviso son explicadas por los superiores para poder realizarlas?	1	0,9	20	18,7	13	12,1	46	43,0	27	25,2

Al analizar la Tabla 5 sobre la dimensión organización de trabajo; se ha evidenciado que el 27,1% de enfermeros están en desacuerdo a la distribución de funciones de acuerdo al puesto que desempeñan los

enfermeros. Así mismo, el 37,4% están de acuerdo respecto a tener la información clara sobre los objetivos y lineamientos, sin embargo, el 19,6% manifestó estar en desacuerdo en que la organización le permite cumplir con los objetivos encomendados. Un porcentaje mayor (44,9%) manifestó estar de acuerdo con las actividades que recreativas que realiza EsSalud. El 34,6% de enfermeros manifestaron estar de acuerdo, en que solicitaron apoyo a los directivos para el desarrollo de tareas de gran dificultad y el 43,0% también, que los directivos brindan explicaciones sobre la asignación de tareas sin previo aviso.

**Tabla 6.** Descripción de la dimensión carga medioambiental según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.

Dimensión Carga medioambiental	n=107									
	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
¿Realiza su trabajo expuesto a ruido en la oficina?	3	2,8	17	15,9	8	7,5	53	49,5	26	24,3
¿Los niveles de iluminación en su área de trabajo son adecuados para la realización de funciones?	1	0,9	17	15,9	44	41,1	30	28,0	15	14,0
¿Los niveles de ventilación son adecuados para el cumplimiento de las funciones?	5	4,7	14	13,1	1	0,9	48	44,9	39	36,4

En la tabla 6 sobre la dimensión carga medioambiental, se observa que el 49,5% de los enfermeros están de acuerdo a que están expuestos al ruido cuando realizan sus funciones; son indiferentes a la iluminación (41,1%) del ambiente y respecto a la ventilación un porcentaje mayor (44,9%) está de acuerdo.

**Tabla 7.** Descripción de las condiciones laborales por dimensiones, según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.

Condiciones laborales por dimensiones	n=107			
	No favorable		Favorable	
	fi	%	fi	%
Seguridad	38	35,5	69	64,5
Carga de trabajo	28	26,2	79	73,8
Organización de trabajo	19	17,8	88	82,2
Carga medioambiental	28	26,2	79	73,8

En la tabla 7 se evidenció que la dimensión organización de trabajo (82,2%) está en condiciones favorables, seguido de la dimensión carga de trabajo y carga medioambiental (73,8%) y por último por la dimensión seguridad (64,5%).

**Tabla 8.** Descripción de las condiciones laborales según el profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 del Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.

<b>Condiciones laborales</b>	<b>n=107</b>	
	<b>fi</b>	<b>%</b>
No favorable	19	17,8
Favorable	88	82,2

Al analizar la tabla 8 sobre las condiciones laborales de los enfermeros del nosocomio, se evidenció en general, éstas fueron favorables (82,2%) respecto al periodo 2022.

## 4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

**Tabla 9.** Comparación de las condiciones laborales según el tipo de contrato del profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 en el Hospital Essalud II, Huánuco – 2022.

Tipo de contrato	n=107				Fisher p valor
	Condiciones laborales				
	No favorable		Favorable		
	fi	%	fi	%	
Nombrado	7	6,5	47	43,9	0,002
CAS	4	3,7	34	31,8	

Con base en los resultados obtenidos ( $p$ -valor = 0,002), se concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre el tipo de contrato y las condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia en el Hospital Essalud II, Huánuco. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciando que los profesionales nombrados presentan condiciones laborales más favorables en comparación con aquellos contratados bajo la modalidad CAS.

**Tabla 10.** Comparación de las condiciones laborales según los años de experiencia del profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 en el Hospital Essalud II, Huánuco – 2022

Años de experiencia	n=107				Fisher p valor
	Condiciones laborales				
	No favorable		Favorable		
	fi	%	fi	%	
1 a 3 años	11	10,3	19	17,8	
4 a 7 años	3	2,8	11	10,3	
8 a 11 años	0	0,0	14	13,1	0,013
12 a 15 años	2	1,9	13	12,1	
Más de 16 años	3	2,8	31	29,0	

Los resultados muestran un p-valor de 0,013, lo cual indica una asociación estadísticamente significativa entre los años de experiencia y las condiciones laborales del profesional de enfermería. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que, a mayor tiempo de servicio, mejores son las condiciones laborales percibidas, lo que sugiere que la experiencia influye positivamente en el entorno laboral postpandemia.

**Tabla 11.** Comparación de las condiciones laborales según el nivel educativo del profesional de enfermería postpandemia de Covid-19 en el Hospital Essalud II, Huánuco – 2022

Nivel educativo	n=107				Fisher p valor
	Condiciones laborales				
	No favorable		Favorable		
	fi	%	fi	%	
Licenciatura	15	14,0	34	31,8	0,012
Licenciatura + Especialidad	2	1,9	35	32,7	
Especialidad + Maestría	2	1,9	12	11,2	
Especialidad + Maestría + Doctorado	0	0,0	7	6,5	

Dado que la prueba exacta de Fisher arrojó un p-valor de 0,012, se confirma que existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel educativo y las condiciones laborales del personal de enfermería postpandemia. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, lo que permite afirmar que los profesionales con mayor formación académica (especialización, maestría y doctorado) acceden a condiciones laborales más favorables dentro del hospital.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

La presente investigación ha mostrado que un 82,2% de los trabajadores del Hospital EsSalud II Huánuco experimentaron condiciones laborales favorables después de la pandemia de COVID-19 en el año 2022. Del mismo modo, respecto a la dimensión organización de trabajo (82,2%) está en condiciones favorables, seguido de la dimensión carga de trabajo y carga medioambiental (73,8%) y por último por la dimensión seguridad (64,5%). Estos hallazgos sugieren que, a pesar de la crisis sanitaria global, los esfuerzos por mejorar las condiciones laborales en este contexto hospitalario han sido en gran medida efectivos.

Dicho resultado se alinea con los postulados descritos por Callista Roy<sup>(38)</sup>, en su Teoría de la adaptación de Roy, quien sostiene que los individuos y grupos buscan adaptarse de manera efectiva a los cambios en su entorno. En este caso, los trabajadores del hospital parecen haber logrado una adaptación favorable a las nuevas condiciones laborales postpandemia, lo que podría explicarse por el apoyo institucional y la adopción de prácticas seguras en el entorno laboral.

Del mismo modo concuerda con el Modelo de Sistemas propuesto por Betty Neuman<sup>(39)</sup> donde a partir de los lineamientos de la teoría, se infiere que el personal de salud necesita estar protegido de los factores estresantes para mantener un estado de salud psicológica y física bueno. Las medidas implementadas para mejorar las condiciones laborales postpandemia pueden verse como barreras que han reducido los factores estresantes, permitiendo que los trabajadores se mantengan en equilibrio y desempeñen sus funciones de manera efectiva<sup>(40)</sup>.

De igual manera, estos hallazgos coinciden con la Teoría del Cuidado de Jean Watson<sup>(41)</sup>; porque dicha teoría resalta la importancia del entorno y del cuidado holístico, no solo para los pacientes, sino también para los profesionales de la salud. Las mejoras en las condiciones laborales del personal pueden interpretarse como un reflejo de una cultura organizacional

que prioriza el cuidado y el bienestar del personal de salud, elementos esenciales para brindar un cuidado humanizado a los pacientes. <sup>(42)</sup>

Así mismo, los datos presentados concuerdan con los resultados de Bautista <sup>(43)</sup>, donde evidenció en cuanto a las condiciones laborales, un 59.6% de los participantes las catalogó como de mediana calidad, mientras que un 52.9% consideró que la seguridad laboral estaba en un Rango moderado.

De igual forma, coincide con Ayala <sup>(44)</sup>, quien en sus resultados revelaron que el 56% de los trabajadores considera que las condiciones laborales en este hospital de nivel II-2 son buenas, mientras que el 43% las califica como regulares y el 1% las percibe como malas.

Del mismo modo, concuerda con Pérez <sup>(45)</sup> dio a conocer en sus resultados que, el 49.23% considera que sus condiciones laborales son buenas, el 29.23% las califica como regulares y el 21.54% las percibe como malas.

También, con Galicia <sup>(46)</sup> quien evidenció que, el 87,40% consideraron que las condiciones de trabajo fueron buenas, el 4,90% las calificó como regulares y el 7,80% manifestó que eran malas.

Por el contrario, Gutiérrez y Urbina <sup>(47)</sup> no concuerdan con los hallazgos presentados, por lo que, en sus resultados mostraron que las condiciones laborales de los enfermeros en los servicios de cirugía, emergencias y medicina, no son satisfactorias. Asimismo, se percibe que no cuentan con la seguridad adecuada y enfrentan una carga de trabajo superior a lo habitual.

De igual manera, no coincide con Cusi et al <sup>(48)</sup>, quienes afirman en sus conclusiones que, las enfermeras enfrentan condiciones laborales precarias, marcadas por una creciente carga de trabajo, falta de personal y recursos, problemas de salud física y mental, y salarios insuficientes, lo que pone en riesgo la calidad del cuidado que brindan a los pacientes.

Al comparar con las variables de características laborales, se demostró significancia entre el nivel educativo de la muestra en estudio (p valor 0,012), tipo de contrato (p valor 0,002) y años de experiencia (0,013).

Y concuerda con Hernández et al <sup>(49)</sup> donde, los hallazgos clave del estudio indicaron que la precarización laboral es una característica predominante en este grupo, especialmente vinculada al tipo de contratación y la remuneración. Los participantes señalaron que las condiciones psicosociales de trabajo fueron las que más impactaron en su salud mental y física, efectos que se intensificaron durante la pandemia de COVID-19.

Y con Yacila <sup>(50)</sup> quien, en sus resultados, se observó que, de un total de 267 licenciados en enfermería, el 65.9% (176) presentó resultados no significativos al aplicar la prueba Chi Cuadrado ( $X^2$ ) para la inferencia estadística. Los valores obtenidos fueron los siguientes: nivel académico ( $p=0,09$ ), entidad laboral ( $p=0,10$ ), modalidad de contrato ( $p=0,17$ ) y jornada laboral ( $p=0,30$ ). Esto indica que la capacidad de emprendimiento de los licenciados en enfermería es independiente de factores como el ingreso mensual, los créditos bancarios, la edad, el sexo, la institución en la que laboran, el tipo de contrato y las horas de trabajo.

La pandemia, al exponer las debilidades estructurales de los sistemas de salud en todo el mundo, también obligó a la adopción de medidas correctivas en muchas organizaciones, lo que parece haber sido el caso del Hospital EsSalud II Huánuco.

La mejora de las condiciones laborales está relacionada con iniciativas tomadas por las instituciones de salud, como el aumento de recursos humanos, la implementación de mejores protocolos de bioseguridad y la priorización del bienestar del personal sanitario, que se encontraba en la primera línea de atención.

Como limitaciones fue la escasa información disponible sobre la variable de condiciones laborales, lo que dificultó una discusión más amplia y detallada al respecto.

El estudio se realizó en el Hospital EsSalud II Huánuco, lo que permite comprender la situación laboral en una región específica de Perú. Esta información es valiosa para las autoridades locales y nacionales de salud. Los datos fueron recogidos en el período postpandemia, lo que proporciona una visión actualizada del impacto de la pandemia en las condiciones laborales.

Finamente, se subraya la importancia de las mejoras en las condiciones laborales en el contexto postpandemia y están respaldados por teorías relevantes de la enfermería. A pesar de las limitaciones, el estudio ofrece una visión alentadora de las respuestas institucionales a la pandemia y su impacto positivo en los trabajadores de salud, situándose en sintonía con una gran parte de la literatura existente.

## CONCLUSIONES

1. Se ha identificado que las condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco son favorables, con un 82,2%
2. Los resultados muestran diferencias significativas en las condiciones laborales entre los distintos grupos de años de experiencia del personal de enfermería. Se observó que aquellos con mayor antigüedad, especialmente los que superan los 16 años de experiencia, presentan en mayor proporción condiciones laborales favorables en comparación con quienes tienen menor tiempo de servicio. Esto indica que las condiciones laborales varían de forma significativa según los años de experiencia.
3. Los resultados evidencian diferencias estadísticamente significativas en las condiciones laborales según el nivel educativo del profesional de enfermería. Los grupos con estudios de posgrado (especialidad, maestría o doctorado) reportan condiciones laborales más favorables que aquellos con solo licenciatura. Por tanto, se concluye que las condiciones laborales difieren de manera significativa en función del nivel educativo alcanzado.
4. El análisis inferencial mostró que existen diferencias significativas en las condiciones laborales entre los profesionales con distinto tipo de contrato. Los trabajadores nombrados presentaron una proporción considerablemente mayor de condiciones laborales favorables en comparación con los contratados bajo modalidad CAS. Por tanto, se concluye que el tipo de contrato marca diferencias significativas en las condiciones laborales del personal de enfermería.
5. El 82.2% de los profesionales de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco indicó que la organización del trabajo se encuentra en condiciones favorables.
6. En cuanto a la carga medioambiental, que se clasifica como la cuarta dimensión, se ha evidenciado que el 73.8% de los profesionales de enfermería del Hospital EsSalud II en Huánuco la calificaron como favorable tras la pandemia de COVID-19.

## RECOMENDACIONES

### **Al Hospital EsSalud II Huánuco**

- Se sugiere reforzar las políticas de seguridad laboral mediante capacitaciones continuas sobre el uso adecuado de equipos de protección personal, manejo de emergencias y prevención de riesgos. Asimismo, se debe asegurar la disponibilidad permanente de EPP y fortalecer la supervisión del cumplimiento de las normas de bioseguridad, con el fin de brindar un entorno de trabajo más seguro para el personal de enfermería.
- Es recomendable revisar la distribución del personal de enfermería por áreas y turnos, de acuerdo con la demanda asistencial, para evitar la sobrecarga laboral. Esto puede complementarse con pausas activas y espacios de descanso programados durante la jornada, a fin de reducir el agotamiento físico y mental y mejorar el bienestar general del trabajador.
- Se recomienda mejorar la organización del trabajo a través de una planificación clara de funciones y actividades, así como promover espacios donde el personal pueda participar en decisiones relacionadas con su labor. Fomentar la comunicación efectiva entre los equipos también contribuirá a una mejor coordinación y desempeño institucional.
- Es importante mejorar las condiciones físicas del entorno hospitalario, garantizando una adecuada ventilación, iluminación, control de ruido y limpieza en las áreas de trabajo. Estas mejoras ayudarán a reducir la incomodidad ambiental y a brindar un entorno más saludable y funcional para el personal de enfermería.

### **Al profesional de Enfermería**

- Fomentar la práctica del autocuidado y participar de manera activa en los programas de autocuidado.
- ofrecidos por el hospital, tales como talleres de manejo del estrés y actividades físicas.
- Participar en programas de formación continua sobre seguridad, gestión de la carga de trabajo y nuevas prácticas organizacionales.

- Involucrarse en la identificación de posibles riesgos o problemas dentro de su ambiente laboral.

### **A los Estudiantes de Enfermería**

- Prepararse físicamente y emocionalmente para enfrentar la carga de trabajo que conlleva la profesión, mediante la participación en prácticas supervisadas y talleres sobre manejo del estrés y trabajo en equipo.
- Fomentar la actitud proactiva y colaborativa hacia la mejora del entorno laboral.
- Integrarse activamente en los equipos de trabajo durante sus prácticas, y que aporten ideas frescas para la optimización de las condiciones laborales en el hospital.
- Usar este estudio como base para futuras investigaciones sobre condiciones laborales en enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Velásquez-Jiménez CM. Enfermería en Colombia en tiempos de la pandemia por coronavirus. Rev Cienc Cuid [Internet]. 1 de mayo de 2020 [citado 4 de diciembre de 2022];17(2):5-7. Disponible en: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/cienciaycuidado/article/view/2332>
2. Dewa CS, Hoch JS, Nieuwenhuijsen K, Parikh SV, Sluiter JK. Toward Effective Work Accommodations for Depression: Examining the Relationship Between Different Combinations of Depression Symptoms and Work Productivity Losses. *J Occup Environ Med.* 2019;61(1):75-80. doi:10.1097/JOM.0000000000001486
3. Rafiq N, Shah S, Sajjad S, Alyafei S. The role of psychological empowerment and job satisfaction on turnover intentions directly and indirectly through affective commitment on registered nurses in healthcare industry of twin cities (Islamabad and Rawalpindi) of Pakistan [Internet]. [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/349449256\\_The\\_role\\_of\\_psychological\\_empowerment\\_and\\_job\\_satisfaction\\_on\\_turnover\\_intentions\\_directly\\_and\\_indirectly\\_through\\_affective\\_commitment\\_on\\_registered\\_nurses\\_in\\_healthcare\\_industry\\_of\\_twin\\_cities\\_Islamabad\\_and\\_Rawalpindi\\_of\\_Pakistan](https://www.researchgate.net/publication/349449256_The_role_of_psychological_empowerment_and_job_satisfaction_on_turnover_intentions_directly_and_indirectly_through_affective_commitment_on_registered_nurses_in_healthcare_industry_of_twin_cities_Islamabad_and_Rawalpindi_of_Pakistan)
4. Colegio de Enfermeros del Perú. Enfermería y Covid-19 en el Perú. [Internet]. 2021. [Consultado 25 de abril del 2024]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Enfermeria-y-Covid-en-el-Peru-LIBRO-OFICIAL.pdf>
5. Raraz-Vidal JG, Allpas-Gomez HL, Torres-Salome FK, Cabrera-Patiño WM, Alcántara-Leyva LM, Ramos-Gómez RP, et al. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud, Lima-Perú. Rev Fac Med Humana [Internet]. abril de 2021 [citado 4 de diciembre de 2022];21(2):335-45. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2308-05312021000200335&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-05312021000200335&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
6. Cárdenas, M.; Hilario, O.; Mattos, L. Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público, Huánuco – 2021. [Internet]

- [Tesis de segunda especialidad]. Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco. 2021. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8451>
7. Österdahl MF, Lee KA, Lochlainn MN, Wilson S, Douthwaite S, Horsfall R, et al. Detecting SARS-CoV-2 at point of care: preliminary data comparing loop-mediated isothermal amplification (LAMP) to polymerase chain reaction (PCR). *BMC Infect Dis* [Internet]. 20 de octubre de 2020 [citado 4 de diciembre de 2022];20(1):783. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12879-020-05484-8>
  8. Xu X, Manzoor F, Jiang S, Mumtaz A. Unpacking the Mental Health of Nurses during COVID-19: Evidence from Pakistan. *J Clin Med* [Internet]. 12 de agosto de 2021 [citado 4 de diciembre de 2022];10(16):3546. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8396823/>
  9. Cepale G, Alessandri G, Borgogni L, Perinelli E, Avanzi L, Livi S, et al. Emotional Efficacy Beliefs at Work and Turnover Intentions: The Mediational Role of Organizational Socialization and Identification. *J Career Assess* [Internet]. 1 de agosto de 2021 [citado 4 de diciembre de 2022];29(3):442-62. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1069072720983209>
  10. Shah S, Rafiq N, Gul A, Sultana A, Aziz S, Arshad B. The role of job satisfaction and job stress on registered nurses turnover intentions directly and indirectly through affective commitment in healthcare industry of Twin Cities of Pakistan. *Ilkogretim Online* [Internet]. 2021 [citado 4 de diciembre de 2022];20(5):7662-80. Disponible en: <https://www.ilkogretim-online.org/fulltext/218-1622484392.pdf>
  11. Anees RT, Heidler P, Cavaliere LPL, Nordin NA. Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *Eur J Bus Manag Res* [Internet]. 3 de mayo de 2021 [citado 4 de diciembre de 2022];6(3):1-8. Disponible en: <https://www.ejbm.org/index.php/ejbm/article/view/849>

12. Zuta MEC, Ramírez FB, Espinoza JLV, Fierro YEC. Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. *Repos Rev Univ Priv PUCALLPA* [Internet]. 28 de enero de 2020 [citado 4 de diciembre de 2022];4(3):5-5. Disponible en: <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153>
13. Leon Reyna PL, Lora Loza MG, Rodriguez Vega J. Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el profesional de enfermería en tiempos de COVID-19. *Rev Cub Enferm* [Internet]. 30 de marzo de 2021 [citado 4 de diciembre de 2022];37(1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4043>
14. Calderón Izaguirre GK, Rivas Díaz LH. Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Rev Cuba Enferm* [Internet]. 28 de diciembre de 2021 [citado 4 de diciembre de 2022];37(4). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143>
15. Samuel R, Zaini NH, Hassan WHW, Talib AN, Ramly FA. Nurses perspective of work-related stressors. *IOP Conf Ser Earth Environ Sci* [Internet]. marzo de 2021 [citado 4 de diciembre de 2022];704(1):012026. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.1088/1755-1315/704/1/012026>
16. Llop-Gironés A, Vračar A, Llop-Gironés G, Benach J, Angeli-Silva L, Jaimez L, et al. Employment and working conditions of nurses: where and how health inequalities have increased during the COVID-19 pandemic? *Hum Resour Health* [Internet]. 16 de septiembre de 2021 [citado 4 de diciembre de 2022];19(1):112. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12960-021-00651-7>
17. French R, Aiken LH, Fitzpatrick Rosenbaum KE, Lasater KB. Conditions of Nursing Practice in Hospitals and Nursing Homes Before COVID-19: Implications for Policy Action. *J Nurs Regul* [Internet]. abril de 2022 [citado 4 de diciembre de 2022];13(1):45-53. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9013504/>

18. Espinoza Corrales MS, Idme Vilcazán EI. Condiciones laborales y ansiedad en personal de salud que labora en contexto Sars-CoV-2 en el primer nivel de atención. Arequipa, 2020. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2021 [citado 4 de diciembre de 2022]; Disponible en:<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12756>
19. Balseiro-Almario CL, Suasto-Gómez WM, Chaparro-Sánchez MA, Tapia-Juárez YE, Aguilera-Padilla N, Hernández-Zavala M. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en un hospital de segundo nivel en la Ciudad de México. Rev.Enferm.Neurol [Internet]. 4 de septiembre de 2023 [citado 7 de mayo de 2024];22(1):84-92. Disponible en: <https://revenferneurolenlinea.org.mx/index.php/enfermeria/article/view/400>
20. Peña, M. Estilos de vida y condiciones laborales en enfermeros(as) que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Adolfo Guevara Velazco-Essalud Cusco – 2023. [Internet] [Tesis de pregrado] Universidad Andina del Cusco. 2023. Disponible en: <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/5858>
21. Millones, M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Rev Científica Educación y Datos. [Internet] 01 de setiembre de 2022 [citado 7 de mayo de 2024] 1(3). DOI: <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>
22. Asenjo, K. Influencia de las condiciones laborales en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa inversiones Muya SAC-2021 [Internet]. [Pimentel]: Universidad Señor de Sipán; 2021 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8995/Asenjo%20Salazar%20Kiara%20Daniela.pdf?sequence=1>
23. Celydee, O., Huayra Y. Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017. [Perú]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2017.

24. Zainon S, Fadhilah Ismai R, Adzrin Raja Ahmad R, Mohamad Shafi R, Najuna Misman F, Md Nawi S, et al. Factors of Human Resource Management Practices Affecting Organizational Performance. *Int J Organ Leadersh* [Internet]. 29 de octubre de 2020 [citado 4 de diciembre de 2022];9(4):184-97. Disponible en: [https://ijol.cikd.ca/article\\_60513.html](https://ijol.cikd.ca/article_60513.html)
25. Tomčíková L, Svetozarovová N, Cocuľová J, Daňková Z. Leading and education of talented employees as one of the major impacts of globalization on human resources management. *Geoj Tour Geosites* [Internet]. 30 de junio de 2021 [citado 4 de diciembre de 2022];35(2):525-30. Disponible en: <http://gtg.webhost.uoradea.ro/PDF/GTG-2-2021/gtg.35233-680.pdf>
26. Tashtoush L, Eyupoglu SZ. The relationship between human resource management practices and organisational citizenship behaviour. *South Afr J Bus Manag* [Internet]. 3 de junio de 2020 [citado 4 de diciembre de 2022];51(1):11. Disponible en: <https://sajbm.org/index.php/sajbm/article/view/1726>
27. Nabe-Nielsen K, Nilsson CJ, Juul-Madsen M, Bredal C, Hansen LOP, Hansen ÅM. COVID-19 risk management at the workplace, fear of infection and fear of transmission of infection among frontline employees. *Occup Environ Med*. abril de 2021;78(4):248-54.
28. Arana Alfaro YM, Valencia Yucra FM. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en enfermeras Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa- 2015. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2016 [citado 4 de diciembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/1818>
29. Pinto Cornejo SF. Carga laboral en las enfermeras del servicio de Oncología del Hospital Goyeneche, Arequipa 2017. Univ Nac San Agustín Arequipa [Internet]. 2017 [citado 4 de diciembre de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2768>
30. Luengo-Martínez C, Sanhueza O. Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud. 2016;13.

31. Gelbcke FL, Leopardi MT. Perspectivas para un nuevo modelo de organización del trabajo de enfermería. Rev Bras Enferm [Internet]. abril de 2004 [citado 4 de diciembre de 2022]; 57:193-7. Disponible en: <http://www.scielo.br/j/reben/a/WvwWDpCDKWqj5rHLBBSHH5k/abstract/?lang=es>
32. Unión General de Trabajadores. Condiciones de trabajo [Internet]. 2021: Unión General de Trabajadores; [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf>
33. Reyes, A. Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016. [Internet]. [Perú]: Universidad César Vallejo; 2016 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes\\_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
34. Moreno Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab [Internet]. 2011 [citado 4 de diciembre de 2022]; 57:4-19. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
35. Onofre Pérez LM. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n. o 1, Quito, en el año 2019 [Internet] [masterThesis]. Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador; 2021 [citado 4 de diciembre de 2022]. Disponible en: <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
36. Supo J. Seminarios de Investigación Científica: Metodología de la Investigación para las Ciencias de la Salud. In Bioestadístico; 2014; Arequipa.
37. Hernández R. Metodología de la Investigación. Sexta ed. Rocha M, editor. México DF: Mc. Graew Hill Education; 2014.
38. García E. y Cusme N. Aplicación del modelo de callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. Braz. J. Hea. Rev. [Internet].

2023. [citado el 3 de setiembre del 2024]; 6(1):1832-54. Disponible en: <https://ojs.brazilianjournals.com.br/ojs/index.php/BJHR/article/view/56678>
39. Noguera H. Fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento en relación al estrés laboral: una experiencia de sistematización. *Enfermería Actual de Costa Rica* [Internet] 2021. [Citado el 20 de setiembre del 2024]; n40:1-18. DOI 10.15517/revenf.v0i40.43713
  40. Mero E, Salas Y, Acuña, L y Bernal G. Estrés laboral en el personal de salud en tiempos de COVID-19. *RECIMUNDO* [Internet] 2021. [Citado el 20 de setiembre del 2024];5(3):1-10. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8075378>
  41. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. *Rev Cubana Enfermer* [Internet] 2015. [Citado el 20 de setiembre del 2024]; 31(3). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000300006](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000300006)
  42. Pedraza I. Estrategia de clima organizacional en salud para mejorar la calidad de atención de los usuarios del Centro de Salud Olmos. [Internet]. Pimentel. Universidad Señor de Sipán. 2020. [Citado el 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8046/Pedraza%20Fernández%20Ingrid%20Sadith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  43. Bautista. Condiciones laborales y satisfacción en enfermeros del Hospital Las Mercedes Chiclayo – 2023. [Internet]. Chiclayo. Universidad Señor de Sipán. 2023. [Citado el 20 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/12488>
  44. Ayala B. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un hospital de nivel II-2. Lima, 2022. [Internet]. Lima Norte. Universidad César Vallejo. 2022. [Citado el 15 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108382>
  45. Pérez D. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de los centros de salud de la Provincia de Tumbes, 2023.

- [Internet]. Tumbes. Universidad Nacional de Tumbes. 2023. [Citado el 16 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65124>
46. Galicia K. Condiciones de trabajo y actitud profesional en enfermeros de la unidad de cuidados intensivos en un hospital de Lima, 2023. [Internet]. Lima Este. Universidad César Vallejo. 2023. [Citado el 17 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122280>
47. Gutiérrez M y Urbina D. Condiciones laborales de los enfermeros de los distintos servicios del Hospital de Apoyo II-2 de Sullana. [Internet]. Piura. Universidad César Vallejo. 2023. [Citado el 17 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/133626>
48. Cusi M, Contreras R y Cuba J. Condiciones de Trabajo en el Cuidado Enfermero. Rev Cien Enf [Internet] 2024. [Citado el 20 de setiembre del 2024];13(1):57. Disponible en: <https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A10%3A2488266/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A176771818&crl=c>
49. Hernández M, Suárez Z, Vargas A y Castiblanco A. Percepciones de jóvenes enfermeros sobre sus condiciones de empleo, trabajo y salud. Rev. Latino-Am. Enfermagem [Internet] 2024. [Citado el 20 de setiembre del 2024]; 32: e4334. DOI: 10.1590/1518-8345.7398.4334
50. Yacila R. Condiciones económicas, laborales y sociales relacionados con la capacidad de emprendimiento de los licenciados de enfermería de la Región Tumbes 2022. [Internet] Tumbes. Universidad Nacional de Tumbes. 2023. [Citado el 18 de setiembre del 2024]. Disponible en: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64259>

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Sánchez A. Condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital Essalud II, Huánuco - 2022 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado ]. Disponible en: <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título del estudio. CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POSTPANDEMIA DE COVID-19 DEL HOSPITAL ESSALUD II, HUÁNUCO 2022							
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable: Condiciones Laborales</b>				
¿Cuáles son las condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital ESSALUD II, Huánuco – 2022?	Describir las condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital ESSALUD II, Huánuco – 2022	No presenta	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>  Ordinal politómica	
			Seguridad	No favorable: 4 – 12 Favorable: 13 – 20	1 – 4		
			Carga de trabajo	No favorable: 7 – 21 Favorable: 22 – 35	5 - 11		
			Organización de trabajo	No favorable: 6 – 18 Favorable: 19 – 30	12 - 17		
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	Carga medioambiental	No favorable: 3 – 9 Favorable: 10 – 15	18 - 20		
<b>Tipo de estudio</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Aspectos éticos</b>				
PE1: ¿Existen diferencias significativas en las condiciones laborales del profesional de enfermería según sus años de experiencia en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022?	OE1: Medir si existen diferencias significativas en las condiciones laborales del profesional de enfermería según sus años de experiencia en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022.	HE1: Existen diferencias significativas en las condiciones laborales de los profesionales de enfermería de acuerdo con sus años de experiencia laboral.  HE2: Existen diferencias significativas en las condiciones laborales de los profesionales de enfermería según	El estudio fue analítico, prospectivo, transversal y observacional	La población fueron 147 profesional de enfermería del Hospital EsSalud II, Huánuco.  La muestra fue determinada mediante la fórmula y se determinó 108 profesional de enfermería.	La técnica es la Encuesta y el Instrumento es el Cuestionario de Condiciones laborales	Se cumplió con los principios bioéticos respetando a cabalidad la confidencialidad de información.	
<b>Nivel de estudio</b>	<b>Diseño de estudio</b>	<b>Técnicas para el procesamiento de datos</b>					
El nivel de estudio es relacional	El diseño fue descriptivo comparativo.	Se utilizó el SPSS versión 27 para procesar los datos.					

---

<p>condiciones laborales del profesional de enfermería según su nivel educativo en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022?</p>	<p>condiciones laborales del profesional de enfermería según su nivel educativo en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022.</p>	<p>su nivel educativo alcanzado. HE3: Existen diferencias significativas en las condiciones laborales de los profesionales de enfermería según el tipo de contrato que poseen.</p>
<p>PE3: ¿Existen diferencias significativas en las condiciones laborales de los profesionales de enfermería según el tipo de contrato en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022?</p>	<p>OE3: Identificar si existen diferencias significativas en las condiciones laborales del profesional de enfermería según el tipo de contrato en el contexto postpandemia de COVID-19 del Hospital EsSalud II, Huánuco – 2022.</p>	

---

## ANEXO 2

### INSTRUMENTOS ANTES DE LA VALIDACIÓN

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA



Código: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Título de la investigación:** CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POSTPANDEMIA DE COVID-19 DEL HOSPITAL ESSALUD II, HUÁNUCO 2022

**Objetivo:** Describir las condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital ESSALUD II, Huánuco – 2022.

**Saludo:** Estimado participante, reciba un cordial saludo de Sánchez Palacios AngelaXiomara, identificada con DNI 72541750, del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, esperando que se encuentre muy bien, agradezco de antemano por ser parte del estudio y quedo atenta ante cualquier comentario durante la resolución del cuestionario.

**Instrucciones:** A continuación, se le presentan una serie de preguntas, para completar y marcar según corresponda. :

#### I. DATOS GENERALES

1.1. **Edad:** \_\_\_\_\_

1.2. **Sexo:** (M) (F)

1.3. **Estado civil:**

( ) Sin pareja

( ) Con pareja

1.4. **Años de experiencia:** \_\_\_\_\_

1.5. **Nivel educativo:**

( ) Licenciatura

( ) Licenciatura + Especialidad

( ) Especialidad + Maestría

( ) Especialidad + Maestría + Doctorado

1.6. **Tipo de contrato:**

( ) Nombrado

( ) CAS

( ) Terceros



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA

Código: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

ANEXO 02 - B

### CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

**Título de la investigación:** CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POSTPANDEMIA DE COVID-19 DEL HOSPITAL ESSALUD, HUÁNUCO 2022.

**Objetivo:** Describir las condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital ESSALUD II, Huánuco – 2022.

**Saludo:** Estimado participante, reciba un cordial saludo de Sánchez Palacios AngelaXiomara, identificada con DNI 72541750, del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, esperando que se encuentre muy bien, agradezco de antemano por ser parte del estudio y quedo atenta ante cualquier comentario durante la resolución del cuestionario.

**Instrucciones:** A continuación, se le presentan una serie de preguntas, para lo cual deberá de marcar la alternativa que usted crea conveniente en cada casillero con una x, la cual se encuentra en una escala:

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

Recalcando que no existe una respuesta correcta. Para ello ruego conteste las preguntas con la mayor sinceridad del caso ya que, toda la información se mantendrá en completa confidencialidad.

Muchas gracias por tu participación

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Seguridad</b>					
1. ¿La distribución física de su área de trabajo es adecuada para la realización de funciones?					
2. ¿Se cumple el mantenimiento de equipos, maquinaria, instalaciones, señalización, según cronograma de mantenimiento de la institución?					
3. ¿El mobiliario y equipo se encuentra en buenas condiciones y funcionan?					
4. ¿El mobiliario y equipo de trabajo le permite trabajar sin inconveniente?					
<b>Carga de trabajo</b>					
5. ¿La cantidad de trabajo asignado le permite el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
6. ¿Si se le asigna cantidad adicional puede negarse a cumplirlo?					
7. ¿Está expuesto a sobrecarga de trabajo constantemente?					
8. ¿Logra culminar el trabajo dentro de la jornada de trabajo?					
9. ¿La jornada de trabajo le permite participar en otros proyectos que logran alcanzar éxitos profesionales?					
10. ¿Existe dificultad en las tareas encomendadas y puede cumplir dichas tareas por sí solo?					
11. ¿Cuándo hay dificultad en las tareas asignadas se esfuerza al máximo?					

<b>Organización de trabajo</b>					
12. ¿La distribución de funciones está acorde a la descripción de los puestos?					
13. ¿En su área de trabajo conoce los objetivos y lineamientos por los que se rigela institución?					
14. ¿La organización del trabajo en general permite cumplir los objetivos encomendados en el trabajo?					
15. ¿La institución organiza eventos y actividades recreativas viajes, mañanas deportivas, etc.?					
16. ¿Ha solicitado apoyo a los directivos cuando las tareas a realizar son difíciles (desconocimiento en determinado tema de trabajo)?					
17. ¿Las tareas asignadas sin previo aviso son explicadas por los superiores para poder realizarlas?					
<b>Carga medioambiental</b>					
18. ¿Realiza su trabajo expuesto a ruido en la oficina?					
19. ¿Los niveles de iluminación en su área de trabajo son adecuados para la realización de funciones?					
20. ¿Los niveles de ventilación son adecuados para el cumplimiento de las funciones?					

**ANEXO 3**  
**INSTRUMENTOS DESPUÉS DE LA VALIDACIÓN**

**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE**  
**ENFERMERÍA**



**Código:** \_\_\_\_\_

**Fecha:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Título de la investigación:** CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POSTPANDEMIA DE COVID-19 DEL HOSPITAL ESSALUD II, HUÁNUCO 2022.

**Objetivo:** Describir las condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital ESSALUD II, Huánuco – 2022.

**Saludo:** Estimado participante, reciba un cordial saludo de Sánchez Palacios AngelaXiomara, identificada con DNI 72541750, del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, esperando que se encuentre muy bien, agradezco de antemano por ser parte del estudio y quedo atenta ante cualquier comentario durante la resolución del cuestionario.

**Instrucciones:** A continuación, se le presentan una serie de preguntas, para completar y marcar según corresponda. :

**II. DATOS GENERALES**

**2.1. Edad:** \_\_\_\_\_

**2.2. Sexo:** (M) (F)

**2.3. Estado civil:**

Sin pareja

Con pareja

**2.4. Años de experiencia:** \_\_\_\_\_

**2.5. Nivel educativo:**

Licenciatura

Licenciatura + Especialidad

Especialidad + Maestría

Especialidad + Maestría + Doctorado

**2.6. Tipo de contrato:**

Nombrado

CAS

( ) Terceros



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA

Código: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### ANEXO 02 - B

#### CUESTIONARIO DE CONDICIONES LABORALES

**Título de la investigación:** CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POSTPANDEMIA DE COVID-19 DEL HOSPITAL ESSALUD, HUÁNUCO 2022.

**Objetivo:** Describir las condiciones laborales del profesional de enfermería postpandemia de COVID-19 del Hospital ESSALUD II, Huánuco – 2022.

**Saludo:** Estimado participante, reciba un cordial saludo de Sánchez Palacios AngelaXiomara, identificada con DNI 72541750, del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, esperando que se encuentre muy bien, agradezco de antemano por ser parte del estudio y quedo atenta ante cualquier comentario durante la resolución del cuestionario.

**Instrucciones:** A continuación, se le presentan una serie de preguntas, para lo cual deberá de marcar la alternativa que usted crea conveniente en cada casillero con una X, la cual se encuentra en una escala:

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

Recalcando que no existe una respuesta correcta. Para ello ruego conteste las preguntas con la mayor sinceridad del caso ya que toda la información se mantendrá en completa confidencialidad.

Muchas gracias por tu participación

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>Seguridad</b>					
1. ¿La distribución física de su área de trabajo es adecuada para la realización de funciones?					
2. ¿Se cumple el mantenimiento de equipos, maquinaria, instalaciones, señalización, según cronograma de mantenimiento de la institución?					
3. ¿El mobiliario y equipo se encuentra en buenas condiciones y funcionan?					
4. ¿El mobiliario y equipo de trabajo le permite trabajar sin inconveniente?					
<b>Carga de trabajo</b>					
5. ¿La cantidad de trabajo asignado le permite el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
6. ¿Si se le asigna cantidad adicional puede negarse a cumplirlo?					
7. ¿Está expuesto a sobrecarga de trabajo constantemente?					
8. ¿Logra culminar el trabajo dentro de la jornada de trabajo?					
9. ¿La jornada de trabajo le permite participar en otros proyectos que logran alcanzar éxitos profesionales?					
10. ¿Existe dificultad en las tareas encomendadas y puede cumplir dichas tareas por sí solo?					
11. ¿Cuándo hay dificultad en las tareas asignadas se esfuerza al máximo?					

<b>Organización de trabajo</b>					
12. ¿La distribución de funciones está acorde a la descripción de los puestos?					
13. ¿En su área de trabajo conoce los objetivos y lineamientos por los que se rigela institución?					
14. ¿La organización del trabajo en general permite cumplir los objetivos encomendados en el trabajo?					
15. ¿La institución organiza eventos y actividades recreativas viajes, mañanas deportivas, etc.?					
16. ¿Ha solicitado apoyo a los directivos cuando las tareas a realizar son difíciles (desconocimiento en determinado tema de trabajo)?					
17. ¿Las tareas asignadas sin previo aviso son explicadas por los superiores para poder realizarlas?					
<b>Carga medioambiental</b>					
18. ¿Realiza su trabajo expuesto a ruido en la oficina?					
19. ¿Los niveles de iluminación en su área de trabajo son adecuados para la realización de funciones?					
20. ¿Los niveles de ventilación son adecuados para el cumplimiento de las funciones?					

# ANEXO 4

## CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Ana Noemi Asado Lu  
De profesión Lic. Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Coord. del PCT en la institución de ESSALUD.  
Por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna Sánchez Palacios Angela Xiomara, con DNI 72541750, aspirante al título de Lic. En enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Condiciones laborales del profesional de enfermería post pandemia de COVID 19 del Hospital II Essalud, Huánuco - 2022".

### OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Nombres	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
--------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

Asado Lu Ana Noemi

DNI: 22410799

Especialidad del validador: Salud Pública y Comunitaria

ANA NOEMI ASADO LU  
COORDINADORA DEL PROGRAMA DE TUBERCULOSIS  
RED ASISTENCIAL HUÁNUCO

Firma/sello



UDH

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, GLADIS ELENA ROSALES ALCANTARA

De profesión Lic. ENFERMERIA, actualmente ejerciendo el cargo de ENF. ASISTENCIAL en la institución de HOSPITAL II ESSALUD - HUÁNUCO

Por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna Sánchez Palacios Angela Xiomara, con DNI 72541750, aspirante al título de Lic. En enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Condiciones laborales del profesional de enfermería post pandemia de COVID 19 del Hospital II Essalud, Huánuco - 2022".

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Instrumento 1 Nombres	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
--------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

ROSALES ALCANTARA; GLADIS ELENA

DNI: 22409328

Especialidad del validador: M.G. ADMINISTRACION Y BIENESTAR EN SALUD

GLADIS ELENA ROSALES

Firma/sello

Gladi E. Rosales Alcántara  
Lic. en Enfermería  
CEP. N° 2734



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

**"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"**  
**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Jéssica Catenni Lazarte Tello

De profesión Lic Enfermera, actualmente ejerciendo el cargo de Enfermera Asistencial en la institución de Essalud - Huánuco.

Por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna Sánchez Palacios Angela Xiomara, con DNI 72541750, aspirante al título de Lic. En enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Condiciones laborales del profesional de enfermería post pandemia de COVID 19 del Hospital II Essalud, Huánuco - 2022".

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Instrumento 1 Nombres	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
--------------------------	--

**Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:**

Lazarte Tello, Jéssica Catenni

**DNI:** 22504602

**Especialidad del validador:** Emergencias y Desastres.

Firma/sello

Lic. Enf. Jessica C. Lazarte Tello  
CEP 28312  
HOSPITAL BASE II HUÁNUCO  
EsSalud



**UDH** "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
**UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**UNIDAD DE INVESTIGACIÓN**



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, F. Eduarda Aranda Retis.

De profesión Lic. Enfermera., actualmente ejerciendo el cargo de Enf. Asistencial en la institución de Hospital II ES Salud - Huánuco

Por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna Sánchez Palacios Angela Xiomara, con DNI 72541750, aspirante al título de Lic. En enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Condiciones laborales del profesional de enfermería post pandemia de COVID 19 del Hospital II Essalud, Huánuco - 2022".

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Instrumento 1 Nombres	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
--------------------------	---

**Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:**

Aranda Retis: Fulgencia Eduarda.

**DNI:** 22498856

**Especialidad del validador:** Cuidado Enfermero en Paciente Crítico Adulto.

**Firma/sello**  
 Lic. Enf. Eduarda Aranda R.  
 CEP: 28321  
 Esp. Cuidado Enf. en Pac. Crítico  
 EsSalud



UDH

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Edy Palacios Ramos

De profesión Licenciada en Enfermería, actualmente ejerciendo el cargo de Enfermera Asistencial en la institución de Hospital II ESSalud - Huánuco

Por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos de recolección de datos, presentado por la alumna Sánchez Palacios Angela Xiomara, con DNI 72541750, aspirante al título de Lic. En enfermería de la Universidad de Huánuco; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "Condiciones laborales del profesional de enfermería post pandemia de COVID 19 del Hospital II Essalud, Huánuco - 2022".

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

Instrumento 1 Nombres	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
--------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

Palacios Ramos, Edy.

DNI: 20037201

Especialidad del validador: Cuidado Crítico del Adulto - Adulto mayor  
Mg: epidemiología

Edy Palacios Ramos



# ANEXO 5

## DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO PARA EJECUCIÓN DE ESTUDIO



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”  
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FACULTAD DE CIENCIAS DE  
LA SALUD ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERIA

Huánuco, 07 de Septiembre del 2022

### OFICIO N° 001-MEBJLL/GRGC/VLLC/AGLA/POLI/NMRC-2022

Dr. Jhimmy Jesús Bermuy Pimentel  
Director de la Red asistencial Huánuco de Essalud.  
ASUNTO: Solicito Autorización para ejecución del trabajo de Investigación  
en su institución.

#### Presente. -

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la alumna Sánchez Palacios Angela Xiomara del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA POST PANDEMIA COVID 19 DEL HOSPITAL II ESSALUD HUÁNUCO 2022.”** por lo que solicitó autorización para realizar el proceso de recolección de datos de dicho estudio, que tendrá como muestra a los personales de salud de su institución.

Esperando contar con su apoyo y comprensión, agradezco anticipadamente a usted reiteradamente las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



  
Dr. Amalia V. Leiva Yaro  
COORDINADORA DE LA E.A.P. DE  
ENFERMERIA

1304 - 2022 - 1070



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
UNIVERSIDAD DE HUANUCO FACULTAD DE CIENCIAS DE  
LA SALUD ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA



Huánuco, 12 de Septiembre de 2022

**OFICIO N° 001-MEJLL/GRGC/VLLC/AGLA/POLI/NMRC-2022**

**Dr. Jhimmy Jesús Bermuy Pimentel**  
Director de la Red asistencial Huánuco de EsSalud.

**ASUNTO:** Solicito Autorización para Ejecución del trabajo de Investigación en su institución.

**De mi consideración:**

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que la alumna Sánchez Palacios Angela Xiomara del Programa Académico de Enfermería de la Universidad de Huánuco, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **"CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POST PANDEMIA COVID 19 DEL HOSPITAL II ESSALUD HUANUCO 2022."** por lo que solicitó autorización para realizar el proceso de recolección de datos de dicho estudio, que tendrá como muestra a los personales de salud de su institución.

Esperando contar con su apoyo y comprensión, agradezco anticipadamente a usted reiteradamente las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



Dr. Arnaldo V. Leiva Yopi  
COORDINADOR DE LA E.A.P. DE  
ENFERMERIA

**ANEXO 6**  
**BASE DE DATOS**

N°	Sexo	Edad	Estado Civil	Nivel Educativo	Tipo de Contrato	Años de Experiencia	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 0	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 1	P 2
1	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	2	4	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	2	4	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	2	3	2	1	1	3	4	5	4	2	2	5	5	4	5	3	5	2	4	5	4	2	3	5	2	4	4
5	2	1	2	1	3	1	4	2	4	3	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5
6	2	4	1	3	1	3	5	3	5	3	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	2	5	2	5	2	4	4
7	2	4	1	4	1	3	2	3	2	2	2	3	4	4	4	1	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	5
8	2	1	2	1	3	1	1	2	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	2	3	5	2	4	2	1	1	1
9	1	1	2	1	2	1	5	4	5	5	4	4	5	1	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4
10	1	1	1	1	3	1	4	5	2	5	5	4	5	2	5	3	5	2	4	5	5	2	3	4	3	2	2
11	1	2	2	3	2	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	2	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4
12	2	4	2	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	4	5	5	4	4	2	4	3	4	5	5	5
13	1	4	2	4	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	2	3	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4
14	1	4	2	4	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	2	4	3	4	4	5	5	3	5	5
15	1	2	1	2	3	2	4	5	4	2	5	3	3	2	4	2	2	3	5	2	4	4	4	4	3	5	5
16	2	4	1	4	1	4	4	5	4	3	4	3	3	1	4	3	4	3	1	3	4	5	4	5	2	2	2
17	2	2	1	2	3	2	5	5	5	3	5	2	4	4	5	1	3	2	4	3	4	4	3	4	3	5	5
18	2	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	2	4	2	2	3	5	2	5	5	2	5	2	4	4

19	2	3	2	1	1	3	5	5	4	4	3	5	5	1	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	
20	2	4	1	4	1	4	3	2	3	4	2	5	5	2	5	3	5	2	4	5	5	5	2	2	3	2	
21	2	1	2	1	2	1	2	5	3	5	4	4	4	3	5	2	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	
22	2	1	1	1	2	1	2	4	2	4	5	4	4	3	2	4	3	5	4	4	2	5	3	5	5	5	
23	2	1	1	1	2	1	4	5	4	4	2	5	5	4	5	2	3	5	2	3	4	5	4	4	2	5	
24	1	2	1	2	2	2	5	4	5	2	3	5	5	4	5	1	3	2	4	3	4	5	4	4	3	5	
25	2	4	2	1	1	4	4	4	4	1	3	2	3	2	4	2	2	4	2	2	4	4	2	4	3	3	
26	2	4	2	1	1	4	4	2	4	2	2	3	3	1	4	1	4	5	1	3	2	4	3	5	4	1	
27	2	4	1	2	1	4	4	1	4	3	4	3	2	2	4	4	5	2	4	5	4	3	4	4	5	4	
28	2	4	1	4	1	4	5	1	4	3	5	2	4	4	5	1	3	2	4	3	5	2	4	4	4	4	
29	1	1	1	1	2	1	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	3	5	2	5	4	2	2	3	4	
30	2	1	1	1	3	1	2	3	2	4	3	5	5	1	4	3	4	4	3	4	3	5	2	4	3	2	
31	2	1	1	1	2	1	5	2	3	5	2	4	5	2	5	3	5	2	4	5	5	2	5	5	2	4	
32	2	2	2	2	2	2	5	5	4	3	5	4	4	4	3	5	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5
33	1	4	2	1	1	4	5	5	2	4	5	4	4	3	2	4	3	5	4	4	4	5	5	5	2	5	
34	1	4	2	1	1	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	2	3	5	2	3	4	5	4	4	4	4	
35	1	4	1	1	1	4	4	4	5	2	3	5	5	4	5	1	3	2	4	3	4	5	4	4	3	5	
36	1	2	1	2	3	2	4	4	4	1	5	2	3	2	4	2	2	2	2	3	5	2	4	2	3	4	
37	1	4	2	1	1	4	5	5	5	4	2	3	3	5	4	3	4	3	5	4	2	3	5	5	4	5	
38	1	4	1	2	1	4	4	1	4	3	4	3	2	2	5	3	5	2	4	5	4	3	4	4	5	4	
39	1	1	2	1	2	1	5	5	5	3	5	2	2	3	5	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
40	2	1	2	1	3	1	4	1	5	2	4	4	4	3	4	1	3	1	3	2	4	3	5	2	3	2	
41	2	1	1	1	2	1	4	3	2	3	3	5	4	2	4	2	2	3	5	2	4	5	4	4	3	4	
42	2	2	2	2	2	2	5	4	5	2	3	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	2	5	5	2	5	
43	2	4	1	1	1	4	5	4	5	1	3	2	4	5	5	3	5	2	4	5	4	5	4	4	3	4	
44	2	4	1	2	1	4	3	2	4	2	2	3	5	2	5	2	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	
45	2	4	1	2	1	4	3	1	4	3	4	3	5	4	2	4	3	5	4	4	2	3	5	5	4	4	

46	2	2	1	2	2	2	2	2	5	3	5	5	4	5	5	2	3	5	2	3	4	3	4	4	5	2	
47	2	3	1	2	1	3	2	3	5	2	5	4	4	5	5	1	3	2	4	3	5	2	4	4	4	5	
48	1	4	2	1	1	1	4	3	2	3	3	3	4	4	4	2	2	1	3	2	4	3	2	1	3	4	
49	2	1	1	2	2	1	5	2	3	5	2	4	5	4	5	1	3	2	4	3	4	3	4	4	3	5	
50	2	1	1	2	2	1	4	4	5	5	3	5	2	3	4	2	2	3	5	2	4	5	4	4	3	4	
51	2	1	2	1	2	1	4	4	4	1	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4
52	2	2	1	3	2	2	4	2	4	2	5	3	5	2	5	3	5	2	4	5	2	3	5	5	4	5	
53	2	4	1	2	1	5	3	1	4	3	4	3	5	4	5	2	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	
54	2	4	1	2	1	5	3	2	4	3	5	2	4	5	2	4	3	5	4	4	5	2	4	4	4	5	
55	1	4	1	1	1	5	2	3	5	2	5	4	4	5	5	2	3	5	2	3	5	4	2	2	3	4	
56	1	4	1	1	1	5	2	3	2	4	3	5	4	4	5	1	3	2	4	3	4	3	4	4	3	5	
57	1	1	2	1	2	1	5	2	3	5	2	4	4	4	4	2	2	3	5	2	5	2	5	5	2	4	
58	2	1	2	1	2	1	5	5	4	5	4	4	5	2	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	3	2	
59	1	1	2	1	2	5	5	3	5	5	4	5	1	3	5	3	5	2	4	5	4	5	5	4	4	5	
60	1	2	2	1	3	1	1	1	2	3	2	4	2	2	3	5	2	3	5	3	2	2	3	2	3	4	
61	1	4	2	1	1	5	3	1	3	3	1	4	3	4	3	5	4	3	5	1	4	4	2	2	3	2	
62	2	4	1	2	1	5	4	4	3	2	2	5	3	5	2	4	5	4	3	4	3	5	4	5	2	5	
63	2	4	1	2	1	5	4	5	2	4	4	4	1	3	2	4	3	5	3	5	2	4	5	4	3	5	
64	2	2	1	3	2	3	2	4	1	5	2	4	2	2	3	5	2	5	2	5	4	4	5	5	2	4	
65	2	4	1	1	1	5	1	5	5	5	1	4	3	4	3	5	4	2	4	3	5	4	4	4	4	5	
66	2	4	1	1	1	5	3	2	4	5	2	5	3	5	2	4	5	5	2	3	5	2	3	2	3	4	
67	1	1	2	1	3	1	2	3	5	3	4	4	1	3	2	4	3	1	4	4	2	3	5	2	3	2	
68	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3	2	4	2	2	3	5	2	4	2	2	3	5	2	4	3	2	
69	2	1	2	2	2	1	4	2	3	3	1	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	
70	1	2	1	3	1	3	4	3	3	2	2	5	3	5	2	4	5	5	1	3	2	4	3	4	5	5	
71	2	4	1	2	1	5	5	5	2	4	4	4	1	3	2	4	3	2	1	2	3	1	1	4	4	5	
72	2	4	2	2	1	5	3	5	4	5	2	4	2	2	3	5	2	4	3	4	3	5	4	4	3	4	

73	2	4	2	2	1	5	3	3	5	5	1	4	3	4	3	5	4	5	3	5	2	4	2	3	3	5
74	2	2	1	2	1	3	2	2	4	4	2	5	3	5	2	4	5	5	2	5	4	4	4	3	2	4
75	1	4	2	2	1	5	2	4	4	4	3	5	2	5	4	4	5	2	4	3	5	4	5	2	3	4
76	2	2	1	3	1	3	4	5	4	4	3	2	4	3	5	4	4	5	2	3	5	2	4	3	2	2
77	2	4	2	3	1	5	5	5	1	5	4	5	2	3	5	2	3	5	1	3	2	4	5	2	4	4
78	2	2	2	3	1	3	4	3	5	5	4	4	1	3	2	4	3	4	2	2	3	5	4	4	3	5
79	2	4	2	3	1	5	4	3	2	3	2	4	2	2	3	5	2	4	2	2	3	5	2	2	4	4
80	1	1	2	2	2	1	5	3	5	5	4	4	1	3	2	4	3	5	3	5	2	4	4	4	4	5
81	1	1	2	1	3	1	4	2	3	3	2	4	2	2	3	5	2	1	4	2	4	3	2	2	3	4
82	2	1	2	2	2	1	4	2	3	3	1	4	5	4	3	5	4	2	5	4	4	5	5	4	3	2
83	1	2	2	1	1	3	2	4	3	2	2	5	5	5	2	4	5	4	3	5	4	4	4	5	2	5
84	1	4	2	1	1	1	1	5	2	4	4	4	1	3	2	4	3	2	3	4	2	3	4	1	3	1
85	1	4	2	1	2	1	3	5	4	5	2	4	2	2	3	5	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1
86	2	4	2	1	2	1	2	3	5	5	1	2	1	2	2	2	1	1	2	3	5	2	4	4	4	1
87	2	4	2	1	2	1	1	2	1	3	2	1	2	2	3	5	2	1	3	2	4	3	5	2	3	4
88	1	1	2	3	3	2	4	2	3	3	1	2	3	4	3	2	4	2	2	3	5	2	4	4	3	4
89	1	1	2	2	2	2	4	3	3	2	2	5	3	5	5	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	4
90	1	1	2	2	2	2	5	5	4	4	4	3	2	3	2	4	3	3	5	2	4	5	4	5	4	5
91	1	2	2	2	1	3	3	5	4	5	2	4	2	2	4	5	2	2	5	4	4	5	2	4	5	4
92	2	4	2	2	1	5	3	3	5	5	1	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	2
93	1	4	2	1	1	5	2	3	4	3	2	5	3	5	4	4	5	2	3	4	2	3	4	4	3	4
94	1	4	2	2	1	5	2	4	4	4	3	5	2	5	4	4	5	3	5	1	5	4	2	3	3	4
95	1	2	2	1	1	3	4	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	5	2	4	4	2	3	2	4
96	1	4	2	3	1	5	5	5	2	5	4	5	2	3	5	2	3	2	4	3	5	4	2	2	3	2
97	1	4	2	2	1	5	4	3	5	5	4	3	2	3	2	4	3	3	5	2	5	5	2	3	2	4
98	1	1	2	1	3	2	1	3	1	3	2	4	2	2	3	5	2	3	4	3	5	4	2	2	4	4
99	2	1	2	2	3	2	4	2	3	3	1	4	3	4	3	5	4	3	5	2	4	5	4	4	3	5



## ANEXO 7

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA

Código: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo \_\_\_\_\_ identificado con DNI N \_\_\_\_\_, accedo a participar voluntariamente en este estudio titulado: CONDICIONES LABORALES DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA POSTPANDEMIA DE COVID-19 DEL HOSPITAL ESSALUD II, HUÁNUCO 2022, para lo cual seré informado a cerca de la consistencia de mi participación.

Los datos obtenidos en el presente estudio, se mantendrá en total confidencialidad.

Mi participación en este estudio no significa ningún riesgo, ni incomodidad.

---

**FIRMA**