

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Salud Pública



**Estrés y carga de trabajo como predictores de la satisfacción
con la vida: el rol mediador del rendimiento laboral en
enfermeras**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestro(a) en Salud Pública con
mención en Gestión de los Servicios de Salud

Autor:

Bany Rocío Zárate Vergara
Juana Esther Caldez Ugaz
Liseth Sandra Valer Díaz

Asesor:

Mg. Wilter Charming Morales García

Lima, junio 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo Wilter Charming Morales García, docente de la Unidad de Posgrado de Salud Pública, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“ESTRÉS Y CARGA DE TRABAJO COMO PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA: EL ROL MEDIADOR DEL RENDIMIENTO LABORAL EN ENFERMERAS”** del (los) autor (autores) Bany Rocío Zárate Vergara, Juana Esther Caldez Ugaz y Liseth Sandra Valer Díaz, tiene un índice de similitud de 9% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 4 días del mes de agosto del año 2023



Wilter Charming Morales García

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 9 del mes de junio del año 2023 siendo las 9:00 a.m., se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado:..... Dr. Miguel Guillermo Bernui Contreras el secretario:..... Mg. Mónica Maritza Urgiles Echevarría los demás miembros:..... Dr. Salomón Huancahuire Vega y Mg. Edda Evnet Newball Noriega y el asesor:..... Mg. Wilter Charming Morales García con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada:..... Estrés y carga de trabajo como predictores de la Satisfacción con la vida: el rol mediador del rendimiento laboral en enfermeras del Bachiller/Licenciado(a) Bany Rocio Zarate Vergara, Juana Esther Caldas Ugaz y Lizeth Sandra Valer Diaz Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro (a) en: Salud Pública (Nomenclatura del Grado Académico) Gestión de los servicios de Salud con Mención en El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:
Bachiller/Licenciado (a):..... Bany Rocio Zarate Vergara, Juana Esther Caldas Ugaz y Lizeth Sandra Valer Diaz

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	19	A	Con nominación de excelente	Excelencia

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Presidente

Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Licenciado (a)

Tabla de Contenido

Resumen	1
Introducción	1
Materiales and Métodos.....	3
Resultados.....	5
Discusión	7
Referencias	9

Estrés y carga de trabajo como predictores de la satisfacción con la vida: el rol mediador del rendimiento laboral en enfermeras

Resumen

Introducción: Las enfermeras son la principal fuente de atención a la salud; sin embargo, la escasez de enfermeras es evidente en todo el mundo, ya que las condiciones de trabajo traen desafíos que requieren tomar medidas para promover la salud y el desempeño de las enfermeras. **Objetivo:** Por lo tanto, este estudio tuvo como objetivo examinar el papel mediador del desempeño laboral en la relación del estrés y la carga de trabajo en la satisfacción con la vida. **Métodos:** El diseño del estudio fue transversal y explicativo, participaron 378 enfermeros, con edades comprendidas entre 24 y 64 años ($M=38,63$ y $DS= 9,43$). Se utilizaron las escalas de Satisfacción con la Vida, Escala de Trabajo, Estrés Percibido y Desempeño Laboral. El modelo teórico fue analizado utilizando Modelado de Ecuaciones Estructurales (SEM). **Resultados:** Se obtuvo un ajuste adecuado para el modelo teórico, $\chi^2(3) = 10.3$, $p = .016$, CFI = .973, RMSEA = .080, SRMR = .023. Confirmando el efecto inverso del estrés en la satisfacción con la vida. Además, el análisis de mediación confirmó el efecto mediador del desempeño laboral entre el desempeño laboral y la satisfacción con la vida, también el efecto mediador entre la carga de trabajo y la satisfacción con la vida. **Conclusión:** El modelo permite comprender los factores psicofísicos y de trabajo para la promoción del bienestar del enfermero. Por lo tanto, es necesario abordar y desarrollar estrategias que permitan la mejora del bienestar para mitigar los efectos del estrés y aumentar el rendimiento laboral.

Introducción

Las enfermeras son las principales proveedoras de los servicios de salud, constituyen un segmento significativo en la atención de la salud y buscan que los pacientes puedan alcanzar una buena salud. La escases de enfermeras es un problema latente a nivel mundial, pero esta escases no es debido a lo calificada que es la enfermera, sino a estar dispuesta a trabajar en las condiciones actuales (Nemcek & James, 2007). Pues la atención calificada y de calidad a una gran cantidad de pacientes, médicos exigentes, turnos largos, entornos de trabajo con grandes desafíos emocionales determinan el desgaste laboral, el estrés y la salud de la enfermera (Tavakoli et al., 2018). Por el contrario, la salud de la enfermera puede ser mejorada modificando el entorno laboral, lo que hace necesario un enfoque holístico que incorpore factores personales y laborales, que permitan desarrollar intervenciones para la promoción de la salud en las enfermeras, pues, enfermeras más saludables tienen como efecto una mejor calidad de atención al paciente.

La satisfacción con la vida es considerada como un constructo multifactorial, que refiere a la autoevaluación positiva de las condiciones de vida (Diener, 1994; Diener & Diener, 1995; Zhang et al., 2018). Está relacionada estrechamente con el bienestar mental, la felicidad, y se ha demostrado que niveles más altos de satisfacción con la vida disminuye las tasas de mortalidad en la población sana (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Diversos factores como la ansiedad y el estrés debido a las exigencias del trabajo, la alta carga de trabajo, malas condiciones laborales, la rotación del personal pueden afectar el rendimiento y la satisfacción con la vida en las enfermeras, en tanto, los bajos niveles de rendimiento afectan la calidad de atención de la enfermera, y estas tienden a desarrollar emociones frías e impersonales hacia los pacientes, mientras que un incremento en la satisfacción con la vida reduce el estrés, ansiedad y mejora el

rendimiento laboral (Ghawadra et al., 2019; Lee et al., 2004; Zakeri et al., 2021). Así, las condiciones de trabajo y las altas demandas laborales contribuyen a desarrollar altos niveles de estrés entre los empleados y disminuye la calidad de vida (Holland et al., 2019; Lee et al., 2004). En este sentido, las enfermeras poseen una carga de trabajo alta y estresante repercute en una disminución de la calidad de vida auto percibida (Chida & Steptoe, 2008; Ghazwin et al., 2016; Trivedi & Hancock, 1975).

La carga de trabajo amenaza los aspectos físicos, personal, profesionales y reducen el bienestar. Pues, las condiciones cambiantes del trabajo, estrategias de productividad, mantener la calidad han demostrado involucran una carga de trabajo excesiva y tiene un impacto negativo con el rendimiento y la vida del profesional de enfermería (Schulz et al., 2011). La carga de trabajo refiere a la cantidad de trabajo total que realiza un persona o un equipo en intervalos de tiempo específicos (de Jong et al., 2009). Las organizaciones que presentan una falta gestión, bajo reconocimiento social y falta de apoyo hacia las enfermeras, y no reponen los recursos laborales del profesional que sirven como amortiguadores para la alta carga de trabajo y demandas laborales, repercute en condiciones insuficientes para garantizar la satisfacción con la vida (Hellín et al., 2022; Holland et al., 2019). A su vez la carga de trabajo afecta el rendimiento laboral reduciendo el éxito de las organizaciones y pone en peligro el bienestar de la enfermera (Baethge et al., 2016; Pourteimour et al., 2021).

La carga de trabajo se relaciona con el estrés, dolencias mentales y enfermedades cardiovasculares (Gu et al., 2019; Melamed et al., 2006). El estrés se produce debido a la constante exposición del dolor y sufrimiento de los pacientes, malas condiciones de trabajo, largos turnos de trabajo, causando una disminución de la concentración, autoconfianza y aumenta la irritabilidad, trastornos del sueño y bajo rendimiento que afectan la felicidad de la enfermera y la calidad de atención (Javanmardnejad et al., 2021; Kirkcaldy & Martin, 2000). El estrés afecta la fuerza laboral y reduce la intención de permanecer en el trabajo (Abualrub & Al-Zaru, 2008), la calidad de atención y afecta su salud (Farquharson et al., 2013). Por lo que, los factores del entorno laboral puede ser estresante para el personal, así los altos niveles de estrés también afecta la satisfacción con la vida en los profesionales de enfermería (Applebaum et al., 2010; de la Cruz et al., 2020; Itzhaki et al., 2015).

El rendimiento laboral influye en la satisfacción con la vida pues los empleados que están más satisfechos con sus vidas, es porque han desarrollado relaciones de calidad en sus grupos. Asimismo los trabajadores felices son más comprometidos con las organizaciones que los emplea, lo que hace que trabajen duro y se desempeñen mejor (Chughtai, 2019; Kumar et al., 2021). El desempeño laboral refiere a la unción de la aplicación de aptitudes, actitudes, destrezas y habilidades de una persona en una organización (Hackman & Oldham, 1976; Steers & Rhodes, 1978) y posee dos componentes: el desempeño con la tarea y el desempeño contextual (Borman & Motowidlo, 1993; Greenslade & Jimmieson, 2007). El desempeño con la tarea refiere a los comportamientos que buscan contribuir con la organización y que permiten desarrollar un mayor trabajo individual y competente. Asu vez, el desempeño contextual refiere a comportamientos que buscan sustentar el entorno social en el que se desempeña la enfermera mediante las habilidades personales, la colaboración en grupo, la autorregulación o confianza en sí mismo, lo que permiten un alto desempeño de las enfermeras, un mayor compromiso e incrementan la calidad de atención, así como la disminución del agotamiento de las enfermeras (Greenslade & Jimmieson, 2007; Sucapuca et al., 2022; Tong, 2018). Pues, los trabajadores son vulnerables a

factores estresantes y la alta carga de trabajo disminuye el rendimiento laboral y puede afectar la salud y bienestar del profesional (Kumar et al., 2021).

Es esencial la comprensión que aspectos de un entorno laboral provee mayor bienestar en la enfermera, debido a la escasez generalizada de profesionales de enfermería. Existe evidencia de factores positivos y negativos que conducen a la retención de la enfermera. Por lo que podría reducirse los factores negativos y reforzar los factores positivos, siendo de utilidad un modelo holístico de factores psico-físicos y laborales para un mayor bienestar de las enfermeras. En relación con lo anterior, se proponen que el rendimiento laboral media la relación entre el estrés y la carga de trabajo en la satisfacción con la vida (Figura 1).

Hipótesis 1. El estrés tendrá un efecto sobre el rendimiento laboral.

Hipótesis 2. El rendimiento laboral mediará la relación entre el estrés y la satisfacción con la vida.

Hipótesis 3. El rendimiento laboral mediará la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción con la vida.

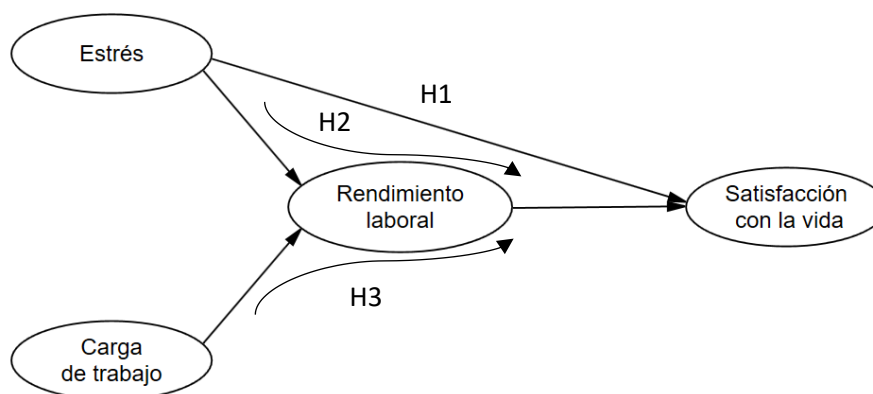


Figura 1. Modelo teórico.

Materiales and Métodos

Diseño y población de estudio

El diseño del estudio fue transversal y explicativo considerando variables latentes representadas por un sistema de ecuaciones estructurales (Ato et al., 2013). El tamaño de la muestra fue evaluado mediante el tamaño del efecto por medio de la calculadora electrónica Soper, que considera el número de variables observadas y latentes en el modelo de ecuaciones estructurales (SEM), el tamaño del efecto anticipado ($\lambda = 0.3$), la significancia estadística deseada ($\alpha = 0.05$) y el nivel de poder estadístico ($1 - \beta = 0,95$), que indicó una muestra mínima de 207 participantes. Se realizó el muestro por conveniencia y participaron 378 enfermeras peruanas de tres hospitales privados de la ciudad de Lima-Perú, durante el 2 abril al 6 mayo del 2022 considerando los lineamientos que estipula la Declaración de Helsinki.

Procedimiento

Se obtuvo la aprobación ética de una universidad privada peruana (Cod. XXX). Previo a la recolección de los datos, se contactó con el personal de los hospitales privados y se les informó sobre el objetivo del estudio y se indicó que la participación era voluntaria. Se consideraron los criterios de inclusión a) empleados con un contrato mayor a 3 meses, b) se consideró a enfermeras de atención primaria, aquellas que tienen el primer contacto con los pacientes. Asimismo, se garantizó a los participantes la confidencialidad de los datos recolectados.

Mediciones de variables

Satisfacción con la vida: Se utilizó la versión en español de la Satisfaction with Life Scale (SWLS), es una media autoinformada que evalúa de manera unidimensional la satisfacción con la vida (Calderón-de et al., 2018). Consta de 5 ítems, con una escala tipo likert que va desde 1= muy en desacuerdo hasta 5= muy de acuerdo. La confiabilidad fue evaluada mediante coeficiente omega ($\omega = 0.90$) y el coeficiente (H = 0.92) los cuales indicaron una adecuada consistencia interna.

Carga de trabajo: Se utilizó la versión en español de la Escala de Trabajo (Calderón et al., 2018). Es una medida autoinformada que examina la carga de trabajo cualitativa y cuantitativa. Está compuesta por 5 ítems con 5 opciones de respuestas desde e 0= Nunca hasta 4=Muy frecuentemente. La confiabilidad mediante con el coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha = 0.80$) y el coeficiente omega ($\omega=0.80$) fueron adecuadas.

Estrés: Se usó la Perceived Stress Scale (PSS-4) adaptada al español (Ruisoto, P., López-Guerra, 2020) de la versión inglesa (Cohen et al., 1983) cuenta con cuatro ítems, dos ítems escritos de forma positiva (1 y 4) y dos de forma negativa (2 y 3). Posee una escala tipo Likert con 5 puntos que va de 0= nunca a 4 =muy a menudo”). La fiabilidad reportada mediante Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.74$) y el coeficiente omega ($\omega = 0.78$) fue adecuada.

Rendimiento laboral: Para la valoración de rendimiento laboral usó la versión en español del Cuestionario rendimiento laboral individual (IWPQ) (Gabini & Salessi, 2016). Es una media autoinformada que evalúa el nivel de rendimiento laboral, consta de tres dimensiones: a) rendimiento en la tarea ($\alpha = 0.76$), b) contexto ($\alpha = 0.76$) y c) comportamientos contraproducentes ($\alpha = 0.72$). Consta de 13 ítems con una escala tipo Likert que va desde 1=nunca a 5= siempre. En este estudio se utilizó únicamente las dimensiones de: rendimiento con la tarea y rendimiento en el contexto, debido a que el propósito del estudio no fue medir los comportamientos contraproducentes de las enfermeras en el momento de realizar el cuestionario, sino de rendimiento en la tarea y contexto siguiendo el modelo laboral basado en Borman & Motowidlo (1993) y Greenslade & Jimmieson (2007).

Procedimiento de análisis de datos

El modelo teórico de estudio se analizó mediante el modelamiento de ecuaciones estructurales con el estimador MLR, el cual es apropiado para variables numéricas y por ser robustos a las desviaciones de normalidad inferencial (Muthen & Muthen, 2017). La evaluación del ajuste se realizó con el índice de ajuste comparativo (CFI), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz media cuadrática residual estandarizada (SRMR). Se usó los valores de CFI > .90 (Bentler, 1990), RMSEA < .080 (MacCallum et al., 1996) y SRMR < .080 (Browne & Cudeck, 1992). Con respecto al análisis de confiabilidad, se usó el método de consistencia con el coeficiente alfa (α) para el constructo unidimensional.

El software usado fue "R" en versión 4.1.2 y se usó la librería lavaan en su versión 0.6-12 (Rosseel, 2012).

Resultados

Características generales de la población

Fueron analizados 378 datos de enfermeras peruanas (Tabla 1), las cuales tenían una edad de entre 24 a 64 años (Media=38.63 y DS= 9.43). La mayoría de los participantes tuvo una edad de 27 a 59 años (90 %), de género femenino (95.5%), casados (42.6%), con grado académico de técnico en enfermería (49.5%) y con más de 6 a 10 años de servicios (28.8%).

Tabla 1. características sociodemográficas

Categoría		n	%
Grupos etarios (años)	24-26	19	5.0
	27-59	343	90.7
	60-64	16	4.2
Genero	Femenino	361	95.5
	Masculino	17	4.5
Estado civil	Casada/o	161	42.6
	Conviviente	33	8.7
	Divorciada/o	18	4.8
	Soltera/o	157	41.5
	Viuda/o	9	2.4
Grado académico	Licenciado	123	32.5
	Posgrado	68	18.0
	Técnico	187	49.5
Años de servicio	3-11 meses	29	7.7
	1-3 años	59	15.6
	11-20 años	87	23.0
	21-30 años	15	4.0
	4-5 años	51	13.5
	6-10 años	109	28.8
	>30 años	28	7.4

Análisis preliminar

Las puntuaciones de las variables de estudio se escalaron a valores entre 0 y 30 a fin de facilitar su lectura. En la 2 se tiene la matriz de correlaciones y los resultados descriptivos de estos en donde las correlaciones se encuentran entre .11 y .66 en valor absoluto para las variables de estudio. Además, en esta tabla también se observa las consistencias internas alfa estuvieron entre los valores de .56 y .87.

Tabla 2. Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio

Variable	M	DE	A	α	1	2	3	4	5
1. Estrés	8.0	4.9	0.1	.56	–				
2. Carga de trabajo	12.5	5.8	0.4	.85	.38***	–			
3. Rendimiento con la tarea	25.2	3.7	-0.6	.78	-.29***	-.14**	–		

4. Rendimiento en el contexto	25.3	3.9	-0.7	.70	-.30***	-.26***	.66***	-
5. Satisfacción con la vida	23.8	5.1	-1.2	.87	-.28***	-.11*	.33***	.32***

*** $p < .001$. ** $p < .010$. * $p < .050$.

Prueba de hipótesis

En el análisis del modelo teórico se obtuvo un ajuste adecuado, $\chi^2(3) = 10.3$, $p = .016$, CFI = .973, RMSEA = .080, SRMR = .023. Con este resultado también se confirma la H1 sobre el efecto inverso del estrés en la satisfacción con la vida, $\beta = -.16$, $p = .003$. Este resultado puede visualizarse en la Figura 2.

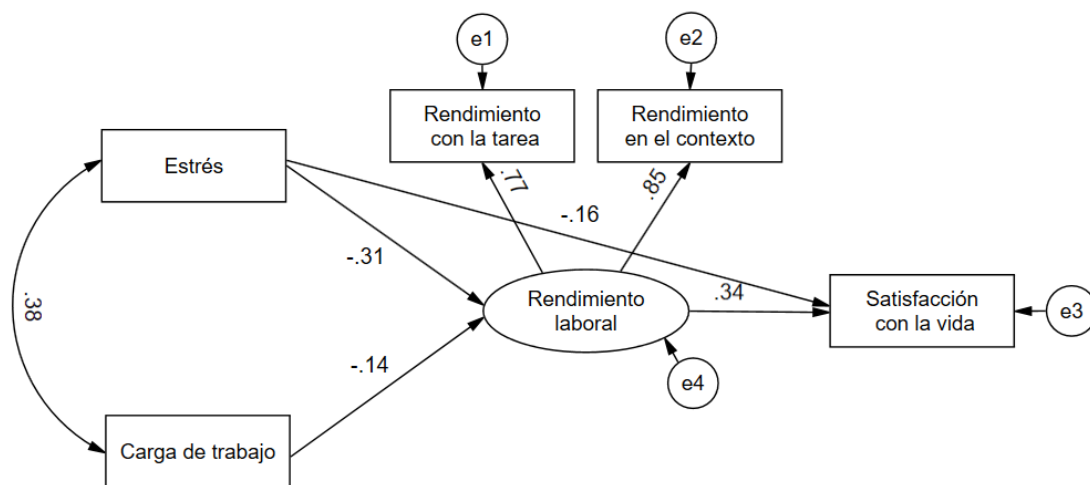


Figura 2. Resultados del modelo estructural explicativo de satisfacción laboral.

Para el análisis de las hipótesis de mediación se usó bootstrapping de 5000 iteraciones y estos resultados se muestran en la Tabla 1. Es así que se tiene un efecto mediador estadísticamente significativo del rendimiento laboral en la relación entre rendimiento laboral y satisfacción con la vida, $\beta = -.10$, $p = .001$ confirmándose H2, y, de la misma forma, el rendimiento laboral también media la relación entre la carga de trabajo y la satisfacción con la vida, $\beta = -.05$, $p = .039$, esto con respecto a H3. En la Tabla 1 se observan estos resultados además de los intervalos de confianza.

Tabla 1

Hipótesis de investigación sobre efectos indirectos y sus estimaciones

Hipótesis	Ruta en el modelo	β	p	95%CI	
				LL	UL
Hipótesis 2	Estrés → Rendimiento laboral → Satisfacción con la vida	-.10	.001	-0.18	-0.05
Hipótesis 3	Carga de trabajo → Rendimiento laboral → Satisfacción con la vida	-.05	.039	-0.08	-0.01

Discusión

Las altas exigencias laborales en las profesionales en enfermería incluyen el cuidado de las necesidades de los pacientes, pueden crear conflictos laborales y afectar la salud mental; esto puede contribuir a un bajo rendimiento y a una menor satisfacción con la vida. Por el contrario, un mayor rendimiento laboral de la enfermera mejora la salud del paciente, las tasas de mortalidad y mortalidad se reducen. Esto ayuda a una reducción del agotamiento, al incremento de la satisfacción con la vida y se mejora la retención y productividad de la enfermera. En tanto, es necesario un enfoque holístico que permita la incorporación de factores psico-físicos y laborales para la promoción del bienestar de la enfermera. Por lo que, este estudio presenta un primer examen mediante un modelo teórico sobre el rol mediador del rendimiento laboral en la relación del estrés y carga laboral en la satisfacción con la vida.

Este estudio encontró una influencia negativa del estrés y la carga laboral sobre el rendimiento laboral. Estudios previos han demostrado que el estrés y la carga laboral afectan de manera negativa en el rendimiento laboral (Hellín et al., 2022; Organización Mundial de la Salud, 2005; Pourteimour et al., 2021), pero pocos estudios han investigado la relación entre el estrés y la carga de trabajo en un modelo que permita incorporar estos factores psico-físicos y evaluar la relación con el rendimiento laboral. Por tanto, este estudio confirma aún más el impacto de estos factores psico-físicos en el rendimiento laboral. Pues la falta de recursos y apoyo por parte de los directivos o sus pares conducen al aumento de la frecuencia y la intensidad con que se desempeñan tales actividades desarrolla en las enfermeras en los altos niveles de estresores y conlleva a bajo rendimiento (Jehangir et al., 2011; Mokhtar et al., 2016; Safarpour et al., 2018). Se ha reportado que el estrés parece aumentar en algunas áreas hospitalarias más que en otras. Por ejemplo, en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), las enfermeras llegan a desarrollar mayor estrés, con lo que, más del 90% tiende a disminuir su rendimiento laboral, esta dinámica también es vista en los departamentos de pediatría y la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales (UCIN) (Ahmad et al., 2018; Mokhtar et al., 2016). Por otro lado, también se ha reportado que las enfermeras pueden mostrar altos niveles de rendimiento en ambientes de mucho estrés. Sin embargo esto es debido a factores laborales como la comunicación y las relaciones interpersonales que juegan un rol importante para incrementar los niveles de rendimiento (Safarpour et al., 2018). Ya que, si el estrés es por desafíos, la relación con el rendimiento laboral será positiva; en cambio, si el estrés es por obstáculos, la relación será negativa (Deng et al., 2019). Aun así, no siempre la relación entre rendimiento laboral y estrés se llega a establecer. Un estudio anterior informó que pese a los altos porcentajes de estrés (83%) y un deficiente rendimiento laboral en las jefas de enfermería, no se estableció una relación significativa entre estas variables. Esto podría atribuirse a la falta de habilidades administrativas de las enfermeras, que no se contemplaron en la formación académica o también líderes administrativos que no les han enseñado como mejorar su rendimiento (El-Ghabbour, 2015).

Asimismo, el estudio también encontró un efecto inverso del estrés con la satisfacción con la vida (Hosseini et al., 2017; Kim & Chang, 2022). Esto demuestra que las enfermeras con menores niveles de estrés están más satisfechas con sus vidas (Lee et al., 2004; Mutiu, 2011) y es consistente con resultados anteriores en el que se reporta al estrés como uno de los principales determinantes de la satisfacción con la vida (Ghazwin et al., 2016; Lu et al., 2019; Martins et al., 2022). Debido a que las enfermeras están expuestas, una alta demanda laboral, largas jornadas de trabajo, situaciones de

tratamientos difíciles desarrollan sentimientos de frustración e impotencia aumentando el estrés (Ghazwin et al., 2016; Itzhaki et al., 2015)

Por otro lado, este estudio mostró una influencia negativa entre carga de trabajo y rendimiento laboral. Estudios anteriores respaldan nuestros resultados (Holland et al., 2019), pues una sola enfermera debe enfrentar múltiples roles y cubrir altas expectativas, la sobrecarga de trabajo no solo le genera insatisfacción sino que afecta su motivación para el rendimiento y la calidad en la atención (Donkor, 2013; Pourteimour et al., 2021). En este sentido, las enfermeras no pueden satisfacer la necesidad que tienen los pacientes debido a la carga de trabajo, esto hace que no tengan tiempo para manejar las necesidades que poseen los pacientes fuera de la atención clínica (Tong, 2018). Las investigaciones siguen apuntando al área de trabajo como un aspecto determinante para el grado de carga de trabajo que las enfermeras experimentan. Entre los obstáculos más críticos, con los que las enfermeras lidian, están: las malas condiciones del equipo, la mala calidad de los materiales médicos, el lugar de trabajo desorganizado, la falta de un lugar para sentarse, retraso en la obtención de medicamentos, cirugía ambulatoria, ayuda ineficiente de los auxiliares de enfermería, etc. (Mohammadi et al., 2015). Pues, las actitudes negativas hacia el trabajo, hace que brinden adecuada atención a los pacientes y sean consistentes con las necesidades que posean estos. Por lo que mejorar el rendimiento en la tarea y el contexto brindan un mayor bienestar a la enfermera y mejora la calidad de atención (Tong, 2018). Y aun cuando se logra optimizar el trabajo, la relación entre rendimiento laboral y carga de trabajo sigue siendo negativa solo que un poco más débil (Baethge et al., 2016). Por el contrario, se ha reportado el impacto positivo de la carga de trabajo sobre la fatiga, duración del trabajo y el rendimiento laboral. En este último serían determinantes la condición de la enfermera con su gran habilidad y arduo trabajo para el desarrollo de sus responsabilidades (Rusdi et al., 2020). Durante la reciente pandemia se pudo observar altos niveles de carga de trabajo mental en las enfermeras que atendieron a los pacientes con COVID-19 y se esperaba que su rendimiento laboral hubiera disminuido; no obstante, el 94% de enfermeras tenía un desempeño laboral alto. Y tampoco se encontró una relación significativa entre rendimiento laboral mental y carga de trabajo. Quizá esto haya sido resultado del esfuerzo conjunto del personal sanitario y de las organizaciones para enfrentar la crisis sanitaria (Pourteimour et al., 2021; Zainaro et al., 2021).

También se encontró que el rendimiento laboral tiene un efecto directo en la satisfacción con la vida. Nuestros resultados son coherentes con estudios anteriores (Chughtai, 2019; Kumar et al., 2021). Pues de acuerdo con la literatura, cuanto mejor sea el desempeño de un empleado, mejor será su satisfacción con la vida. Dado que la satisfacción con la vida es el sentido que un individuo tiene de su vida, los logros personales (mejor rendimiento laboral) obtenidos mediante el empleo pagado pueden conducir a una sensación de satisfacción con la vida (Veerasingam et al., 2013).

Asimismo, los resultados indicaron el rol mediador del rendimiento laboral entre los factores psico-físicos (estrés y carga de trabajo) y la satisfacción con la vida. Pues, debido a que los componentes del rendimiento tanto el rendimiento en la tarea permite a las enfermeras brindar más información y apoyo a los pacientes. La enfermera se centra en atención técnica y en el apoyo social, lo que permite tener un equilibrio entre la atención técnica y el cuidado emocional al paciente. Por otro lado, en rendimiento contextual indica mayor confianza entre enfermero, lo que hace prestar mayor atención en completar las tareas en colaboración (Tong, 2018) y hacer frente a factores estresantes y la alta carga de trabajo, incrementando su bienestar (Kumar et al., 2021).

Es decir, que mientras más satisfecho esté un empleado con su vida, sus relaciones de trabajo serán más sólidas y el compromiso con sus empleadores será mayor (Bernales-Turpo et al., 2022; Chughtai, 2019).

Implicancias

Las organizaciones han reducido el cuidado de la salud y el bienestar de sus trabajadores. Es necesario enfoques que incorporen factores psico-físicos y laborales para una mayor promoción del bienestar de las enfermeras. La disminución del bienestar y el incremento del estrés y carga de trabajo afectan la calidad de atención y seguridad del paciente. Los responsables de las organizaciones y responsables políticos deben brindar iniciativas que permitan desarrollar un equilibrio entre la eficiencia y el rendimiento de los empleados y el bienestar, pues esto afecta la seguridad de los pacientes y a las organizaciones. Es importante en las organizaciones que a las enfermeras contratadas se les ofrezca mejores oportunidades de promoción, educación para el crecimiento profesional, esto afecta en gran medida el rendimiento y reduce la inestabilidad del equipo de enfermería, lo que puede incrementar la calidad de atención a nivel departamental y organizacional. Asimismo, se recomienda elaborar estrategias de afrontamiento ante estas situaciones pues estrategias positivas permiten afrontar el estrés en el rendimiento laboral, ya que los efectos negativos del estrés se amortiguan o reducen (Li et al., 2017). También, es necesario la implementación de recompensas para los empleados que se esfuerzan, dado que el desequilibrio produce reacciones tensas que repercuten en un mayor estrés. Pues un mayor reconocimiento por el rendimiento laboral intentará permanecer durante el trabajo.

Limitaciones

Debido al diseño transversal, no es posible establecer causalidad. Asimismo, debido a que la muestra no fue aleatoria y limitada a un área específica, es limitada la capacidad de realizar generalizaciones. Por lo que es necesario considerar mayores áreas geográficas y con una selección aleatoria para aumentar la generalización. La satisfacción con la vida es un constructo complejo, es afectado por diversos factores en este estudio se evaluaron variables psico-físicos y laborales, sin embargo, no se evaluaron factores sociodemográficos u factores ambientales como el apoyo social que tienden a afectar a la satisfacción con la vida. Se recomienda en estudios futuros la evaluación los aspectos sociales que determinan la satisfacción con la vida. Asimismo, son necesarios estudios futuros para identificar otras características organizacionales que mejoren la satisfacción con la vida.

Conclusiones

Los resultados nos brindan una mayor comprensión para la mejora del bienestar de la enfermera y los beneficios a los pacientes a los que atienden. Asimismo, su comprensión permite una mejor evaluación de los problemas que desarrolla la enfermera, para así, abordar y resolver adecuadamente dichos problemas antes de que las enfermeras abandonen la profesión.

Referencias

- Abualrub, R. F., & Al-Zaru, I. M. (2008). Job stress, recognition, job performance and intention to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 16(3). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00810.x>
- Ahmad, E. H., Maidin, A., Abdullah, T., Naiem, F., Buraerah, S., Handayanif, R.,

- Prihantono, P., & Handayani, R. (2018). Relationship of Work Stress to the Performance of Intensive Care Unit Nurses in Makassar. *American Journal of Public Health Research*, 6(1), 18–20. <https://doi.org/10.12691/ajphr-6-1-4>
- Applebaum, D., Fowler, S., Fiedler, N., Osinubi, O., & Robson, M. (2010). The Impact of Environmental Factors on Nursing Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *Journal of Nursing Administration*, 40(7–8). <https://doi.org/10.1097/NNA.0b013e3181e9393b>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baethge, A., Müller, A., & Rigotti, T. (2016). Nursing performance under high workload: a diary study on the moderating role of selection, optimization and compensation strategies. *Journal of Advanced Nursing*, 72(3), 545–557. <https://doi.org/10.1111/JAN.12847>
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P. G., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt & W. C. Bonnan (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71–79). Lossey-Bass. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Calderón-de, G., Lozano, F., Cantuarias, A., & Ibarra, L. (2018). Validación de la Escala de Satisfacción con la Vida en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 2018, 24(2), 249–264 (Julio - Diciembre) *Validació*, 24(2), 249–264. <https://doi.org/peruanos> <https://doi.org/10.24265/liberabit.2018.v24n2.06>
- Calderón, G. A., Merino-Soto, C., Juárez-García, A., & Jimenez-Clavijo, M. (2018). Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(3), 123–127. <https://doi.org/10.12961/aprl.2018.21.03.2>
- Chida, Y., & Steptoe, A. (2008). Positive psychological well-being and mortality: A quantitative review of prospective observational studies. In *Psychosomatic Medicine* (Vol. 70, Issue 7). <https://doi.org/10.1097/PSY.0b013e31818105ba>
- Chughtai, A. A. (2019). A Closer Look at the Relationship between Life Satisfaction and Job Performance. *Applied Research in Quality of Life* 2019 16:2, 16(2), 805–825. <https://doi.org/10.1007/S11482-019-09793-2>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- de Jong, A. E. E., Leeman, J., & Middelkoop, E. (2009). Development of a nursing

- workload measurement instrument in burn care. *Burns : Journal of the International Society for Burn Injuries*, 35(7), 942–948. <https://doi.org/10.1016/J.BURNS.2009.04.005>
- de la Cruz, S. P., Cebrino, J., Herruzo, J., & Vaquero-Abellán, M. (2020). A multicenter study into burnout, perceived stress, job satisfaction, coping strategies, and general health among emergency department nursing staff. *Journal of Clinical Medicine*, 9(4). <https://doi.org/10.3390/jcm9041007>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: A cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/S12199-018-0758-4/TABLES/7>
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31(2). <https://doi.org/10.1007/BF01207052>
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-Cultural Correlates of Life Satisfaction and Self-Esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4). <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.653>
- Donkor, J. (2013). Effects of Stress on the Performance of Nurses: Evidence from Ghana. *International Journal of Accounting, Banking and Management*, 1(6), 64–74.
- El-Ghabbour, G. M. M. (2015). The Relationship Between Job Stress and Head Nurses Job Performance. *Port Said Scientific Journal of Nursing*, 2(2), 156–173. <https://doi.org/10.21608/PSSJN.2015.34443>
- Farquharson, B., Bell, C., Johnston, D., Jones, M., Schofield, P., Allan, J., Ricketts, I., Morrison, K., & Johnston, M. (2013). Nursing stress and patient care: Real-time investigation of the effect of nursing tasks and demands on psychological stress, physiological stress, and job performance: Study protocol. *Journal of Advanced Nursing*, 69(10). <https://doi.org/10.1111/jan.12090>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 31–44. <https://doi.org/10.35670/1667-4545.V16.N1.15714>
- Ghawadra, S. F., Abdullah, K. L., Choo, W. Y., & Phang, C. K. (2019). Mindfulness-based stress reduction for psychological distress among nurses: A systematic review. In *Journal of Clinical Nursing* (Vol. 28, Issues 21–22). <https://doi.org/10.1111/jocn.14987>
- Ghazwin, M. Y., Kavian, M., Ahmadloo, M., Jarchi, A., Javadi, S. G., Latifi, S., Tavakoli, S. A. H., & Ghajarzadeh, M. (2016). The Association between Life Satisfaction and the Extent of Depression, Anxiety and Stress among Iranian Nurses: A Multicenter Survey. *Iranian Journal of Psychiatry*, 11(2), 120.
- Greenslade, J. H., & Jimmieson, N. L. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602–611. <https://doi.org/10.1111/J.1365-2648.2007.04256.X>
- Gu, B., Tan, Q., & Zhao, S. (2019). The association between occupational stress and psychosomatic wellbeing among Chinese nurses: A cross-sectional survey. *Medicine (United States)*, 98(22). <https://doi.org/10.1097/MD.00000000000015836>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2).

[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

- Hellín, M. F., Ruiz, J. A., Ibáñez-López, F. J., Seva, A. M., Roldán, M. D., Mikla, M., & López, M. J. (2022). Relationship between Job Satisfaction and Workload of Nurses in Adult Inpatient Units. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 11701, 19(18), 11701. <https://doi.org/10.3390/IJERPH191811701>
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49, 70–76. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2019.06.001>
- Hosseini, S., Shams, J., & Madani, F. (2017). Mediating Role of Self-Efficacy in Relation with Job Stress and Life Satisfaction in Nurses of Imam Hossein Hospital. *International Journal of Applied Behavioral Sciences*, 4(4), 33–39. <https://doi.org/10.22037/IJABS.V4I4.21511>
- Itzhaki, M., Peles-Bortz, A., Kostistky, H., Barnoy, D., Filshinsky, V., & Bluvstein, I. (2015). Exposure of mental health nurses to violence associated with job stress, life satisfaction, staff resilience, and post-traumatic growth. *International Journal of Mental Health Nursing*, 24(5). <https://doi.org/10.1111/inm.12151>
- Javanmardnejad, S., Bandari, R., Heravi-Karimooi, M., Rejeh, N., Sharif Nia, H., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran. *Health and Quality of Life Outcomes*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12955-021-01755-3>
- Jehangir, M., Kareem, N., Khan, A., Jan, M. T., & Soherwardi, S. (2011). Effects of job stress on job performance and job satisfaction. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business*, 3(7), 453–465.
- Kim, E., & Chang, S. (2022). The Effects of Mindfulness Based Art Therapy on Clinical Nurses' Job Stress, Self-Efficacy, Satisfaction with Life, and Life Satisfaction Expectancy. *The Journal of the Korea Contents Association*, 22(1), 493–504. <https://doi.org/10.5392/JKCA.2022.22.01.493>
- Kirkcaldy, B. D., & Martin, T. (2000). Job stress and satisfaction among nurses: Individual differences. *Stress Medicine*, 16(2). [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(200003\)16:2<77::AID-SMI835>3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(200003)16:2<77::AID-SMI835>3.0.CO;2-Z)
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. L. (2021). Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 40(12), 6308–6323. <https://doi.org/10.1007/S12144-021-01567-0/TABLES/4>
- Lee, H., Hwang, S., Kim, J., & Daly, B. (2004). Predictors of life satisfaction of Korean nurses. In *Journal of Advanced Nursing* (Vol. 48, Issue 6). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2004.03251.x>
- Li, L., Ai, H., Gao, L., Zhou, H., Liu, X., Zhang, Z., Sun, T., & Fan, L. (2017). Moderating effects of coping on work stress and job performance for nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in China. *BMC Health Services Research*, 17(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/S12913-017-2348-3/FIGURES/3>
- Lu, F., Xu, Y., Yu, Y., Peng, L., Wu, T., Wang, T., Liu, B., Xie, J., Xu, S., & Li, M. (2019). Moderating effect of mindfulness on the relationships between perceived stress and mental health outcomes among Chinese intensive care nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 10(APR), 260. <https://doi.org/10.3389/FPSYT.2019.00260/BIBTEX>

- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power Analysis and determination of sample size for covariance structure modeling of fit involving a particular measure of model. *Psychological Methods*, 13(2), 130–149.
- Martins, V., Serrão, C., Teixeira, A., Castro, L., & Duarte, I. (2022). The mediating role of life satisfaction in the relationship between depression, anxiety, stress and burnout among Portuguese nurses during COVID-19 pandemic. *BMC Nursing*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/S12912-022-00958-3/FIGURES/3>
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.3.327>
- Mohammadi, M., Mazloumi, A., Kazemi, Z., & Zeraati, H. (2015). Evaluation of Mental Workload among ICU Ward's Nurses. *Health Promotion Perspectives*, 5(4), 280. <https://doi.org/10.15171/HPP.2015.033>
- Mokhtar, K., Shikieri, A. E., Taha, E. M., & Rayan, A. (2016). The Relationship between Occupational Stressors and Performance amongst Nurses Working in Pediatric and Intensive Care Units. *American Journal of Nursing Research*, 4(2), 34–40. <https://doi.org/10.12691/AJNR-4-2-2>
- Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *MPlus user' guide* (8th ed.).
- Mutiu, S. (2011). The Relationship between Job Stress and Life Satisfaction among Non-Academic University Staffs. *The 8th International Postgraduate Research Colloquium: Interdisciplinary Approach for Enhancing Quality of Life (IPRC)*, 13–22.
- Nemcek, M. A., & James, G. D. (2007). Relationships among the nurse work environment, self-nurturance and life satisfaction. *Journal of Advanced Nursing*, 59(3). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04309.x>
- Organización Mundial de la Salud. (2005). *Mental health: facing the challenges, building solutions: Report from the WHO European Ministerial Conference*.
- Pourteimour, S., Yaghmaei, S., & Babamohamadi, H. (2021). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1723–1732. <https://doi.org/10.1111/JONM.13305>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan : An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–93. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Ruisoto, P., López-Guerra. (2020). *Psychometric properties of the three versions of the Perceived Stress Scale in Ecuador. Physiology and Behavior*. 224.
- Rusdi, A. R. N., Russeng, S. S., Salmah, A. U., Wahyu, A., Mallongi, A., & Yanti, I. H. (2020). The influence of workload on the nurses performance at Ambon general hospital. *Enfermería Clínica*, 30, 419–422. <https://doi.org/10.1016/J.ENFCLI.2019.10.114>
- Safarpour, H., Sabzevari, D., & Delpisheh, A. (2018). A Study on the Occupational Stress, Job Satisfaction and Job Performance among Hospital Nurses in Ilam, Iran. *Journal of Clinical & Diagnostic Research*, 12(6), 1–5. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2018/27410.11573>
- Schulz, M., Damkröger, A., Voltmer, E., Löwe, B., Driessen, M., Ward, M., & Wingenfeld, K. (2011). Work-related behaviour and experience pattern in nurses: Impact on

- physical and mental health. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 18(5). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2011.01691.x>
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology. An introduction. *The American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 391–407. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.391>
- Sucapuca, C., Morales-García, W. C., & Saintila, J. (2022). Work-Related Factors Associated With Burnout Among Peruvian Nurses. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 1–8. <https://doi.org/10.1177/21501319221127085>
- Tavakoli, N., Shaker, S. H., Soltani, S., Abbasi, M., Amini, M., Tahmasebi, A., & Hosseini Kasnavieh, S. M. (2018). Job Burnout, Stress, and Satisfaction among Emergency Nursing Staff after Health System Transformation Plan in Iran. *Emergency (Tehran, Iran)*, 6(1).
- Tong, L. (2018). Relationship between meaningful work and job performance in nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(2), e12620. <https://doi.org/10.1111/IJN.12620>
- Trivedi, V. M., & Hancock, W. M. (1975). Measurement of nursing work load using head nurses' perceptions. *Nursing Research*, 24(5). <https://doi.org/10.1097/00006199-197509000-00010>
- Veerasamy, C., Sambasivan, M., & Kumar, N. (2013). Individual Skills Based Volunteerism and Life Satisfaction among Healthcare Volunteers in Malaysia: Role of Employer Encouragement, Self-Esteem and Job Performance, A Cross-Sectional Study. *PLOS ONE*, 8(10), e77698. <https://doi.org/10.1371/JOURNAL.PONE.0077698>
- Zainaro, M. A., Ridwan, R., & Isnainy, U. (2021). Motivation and Workload of Nurses with Nurse Performance in Handling Events of Corona Virus (Covid-19). *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 6(4), 673–680. <https://doi.org/10.30604/jika.v6i4.688>
- Zakeri, M. A., Hossini Rafsanjanipoor, S. M., Zakeri, M., & Dehghan, M. (2021). The relationship between frontline nurses' psychosocial status, satisfaction with life and resilience during the prevalence of COVID-19 disease. *Nursing Open*, 8(4), 1829. <https://doi.org/10.1002/NOP2.832>
- Zhang, Y. Y., Han, W. L., Qin, W., Yin, H. X., Zhang, C. F., Kong, C., & Wang, Y. L. (2018). Extent of compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout in nursing: A meta-analysis. *Journal of Nursing Management*, 26(7). <https://doi.org/10.1111/jonm.12589>