

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Estresores laborales, depresión, ansiedad, estrés y satisfacción laboral en muestras de enfermeros de Ecuador, Perú y Paraguay

Tesis presentado para obtener el grado académico de Maestra en
Enfermería con mención en Administración y Gestión

Por:

Yessenia Mercedes Cisneros Chávez

0000-0002-2334-395X

Isabel Genotti Sanabria

0000-0002-1915-5411

Ana Elizabeth Rosero Solís

0000-0002-2765-3322

Asesora:

Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

0000-0001-6885-9207

Lima, julio de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Yo Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente trabajo de investigación titulada: *Estresores laborales, depresión, ansiedad, stress y satisfacción laboral en muestras de enfermeros de Ecuador, Perú y Paraguay*, de los autores la Lic. Yessenia Mercedes Cisneros Chávez, Lic. Isabel Genotti Sanabria y Lic. Ana Elizabeth Rosero Solís, tiene un índice de similitud de 12% verificables en el informe del programa de 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 catorce días del mes de mayo de 2023.



Dra. Mónica Elisa Meneses La Riva

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Naña, Villa Unión, a los 14 días del mes de julio del año 2023 siendo las 10:30 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección de la presidenta: Dra. María Teresa Cabanillas Chávez, el secretario: Mg. Josué Edison Turpo Chaparro y los demás miembros: Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales, Dra. Josefina Amanda Suyo Vega y la asesora: Dra. Monica Elisa Meneses La Riva con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Estrés laborales, depresión, ansiedad, stress y satisfacción laboral en muestras de enfermeros de Ecuador, Perú y Paraguay", de las candidatas Yessenia Mercedes Cisneros Chávez, Isabel Genotti Sanabria, Ana Elizabeth Rosero Solís, conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Enfermería con Mención en Administración y Gestión.

La Presidente inició el acto académico de sustentación invitando a la candidata hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por la candidata. 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:

Candidato/a (a): Yessenia Mercedes Cisneros Chávez

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato/a (b): Isabel Genotti Sanabria

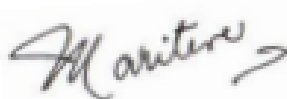
CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

Candidato/a (c): Ana Elizabeth Rosero Solís

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó a la candidata a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Presidenta/a



Asesora/a



Candidato/a (a)

Esta sustentación fue realizada de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos



Miembro



Candidato/a (b)



Secretario/a



Miembro



Candidato/a (c)

Índice

Resumen.....	6
Abstract	6
Introducción	7
Materiales y métodos	9
Resultados	11
Discusión.....	14
Conclusión	17
Agradecimientos	17
Conflictos de intereses	17
Financiamiento.....	17
Referencias.....	17
Anexos	25
Anexo 1. Evidencia de sumisión o publicación del artículo den una revista de prestigio ...	25
Anexo 2. Copia de la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato articulo aprobado por el CEPG	28
Anexo 3. Carta de aprobación de comité de Ética	30
Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos.....	32
Anexo 5. Consentimiento informado	37

Estresores laborales, depresión, ansiedad, stress y satisfacción laboral en muestras de enfermeros de Ecuador, Perú y Paraguay

Job stressors, depression, anxiety, stress and job satisfaction in samples of nurses from Ecuador, Peru, and Paraguay

Autores

Yessenia Mercedes Cisneros Chávez

0000-0002-2334-395X Orcid

Isabel Genotti Sanabria

0000-0002-1915-5411 Orcid

Ana Elizabeth Rosero Solís

0000-0002-2765-3322 Orcid

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Universidad Peruana Unión
Carretera central Km 19, Ñaña
Correspondencia: anita.rosero.solis@gmail.com
Ana Elizabeth Rosero Solis

Unidad de Posgrado en Educación, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

**Estresores laborales, depresión, ansiedad, stress y
satisfacción laboral en muestras de enfermeros de
Ecuador, Perú y Paraguay**

Resumen

Los problemas de salud mental son un desafío para la salud pública debido a su impacto en el bienestar de las personas en diversos entornos. El objetivo de esta investigación fue analizar la relación entre los estresores laborales, la depresión, la ansiedad, el estrés y la satisfacción laboral. Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, transversal, correlacional y predictivo. La muestra consistió en enfermeras tituladas de tres hospitales públicos: Hospital Guillermo Almenara Irigoyen (102 enfermeras), Hospital General del Norte de Guayaquil Ceibos IESS (106 enfermeras) y el Instituto Provisión Social (102 enfermeras), para un total de 310 enfermeras tituladas. Los resultados revelaron correlaciones positivas significativas y altas entre la ansiedad, la depresión y el estrés ($r > 0,8$; $p < 0,01$). Además, se encontraron correlaciones significativas pero bajas entre la ansiedad, la depresión y el estrés con la satisfacción laboral ($r < 0,3$; $p < 0,05$). Asimismo, se identificaron correlaciones moderadas y significativas entre estas variables y los estresores laborales ($r > 0,4 < 0,5$; $p < 0,01$). Por último, no se observaron correlaciones significativas entre la satisfacción laboral y los estresores laborales ($r = -0,04$; $p > 0,05$). Como conclusión, vemos que existe una fuerte relación entre la ansiedad, la depresión y el estrés, mientras que la correlación entre los estresores laborales y la satisfacción laboral es moderada. A la luz de estos hallazgos, podemos afirmar que resulta fundamental capacitar al personal de salud en el uso de estrategias de resiliencia para prevenir el agotamiento emocional.

Palabras clave: Estresores laborales, depresión, ansiedad, estrés y satisfacción laboral.

Job stressors, depression, anxiety, stress and job satisfaction in samples of nurses from Ecuador, Peru, and Paraguay

Abstract

Mental health problems pose a challenge to public health due to their impact on individuals' well-being in various environments. The objective of this research was to analyze the relationship between work-related stressors, depression, anxiety, stress, and job satisfaction. A quantitative approach and a non-experimental, cross-sectional, correlational, and predictive design were employed. The sample consisted of nurses from three public hospitals: Guillermo Almenara Irigoyen Hospital (102 nurses), General Hospital of North Guayaquil Ceibos IESS (106 nurses), and the Provisión Social Institute (102 nurses), making a total of 310 nurses. The results revealed significant and high positive correlations between anxiety, depression, and stress ($r > 0.8$; $p < 0.01$). Additionally, significant but low correlations were found between anxiety, depression, and stress with job satisfaction ($r < 0.3$; $p < 0.05$).

Furthermore, moderate and significant correlations were identified between these variables and work-related stressors ($r > 0.4 < 0.5$; $p < 0.01$). Finally, no significant correlations were observed between job satisfaction and work-related stressors ($r = -0.04$; $p > 0.05$). In conclusion, there is a strong relationship between anxiety, depression, and stress, while the correlation between work-related stressors and job satisfaction is moderate. In light of these findings, it is crucial to provide training for healthcare personnel in the use of resilience strategies to prevent emotional exhaustion.

Introducción

En el sector sanitario, es fundamental que los profesionales sanitarios encargados de ofrecer un servicio excelente gestionen adecuadamente el personal y la asignación de tareas. Esto es fundamental para mantener una producción óptima sin producir dificultades a largo plazo en los empleados (Han et al., 2020; Inga y Rodríguez, 2019; Peralta et al., 2021). Entre los factores que pueden inducir estrés se incluyen la edad, la duración del empleo y la naturaleza de la función. Se han identificado otras causas, como las obligaciones familiares y conyugales, así como la competitividad por el reconocimiento entre compañeros de trabajo (El-Hneiti et al., 2019; Jafarabadi et al., 2021; Okada et al., 2018).

Es vital recordar que el estrés laboral está más ligado a las tensiones en las relaciones con los compañeros de trabajo, los supervisores y los pacientes. Esto se observó en dos centros de atención primaria y secundaria, donde las enfermeras mostraron mayores niveles de estrés que sus homólogos masculinos. Otro factor de estrés mencionado fue el efecto emocional de la muerte de pacientes, que se produjo con mayor frecuencia durante la epidemia de COVID 19 (Kwiecień et al., 2018; Lee & Kim, 2020; Siebenhüner et al., 2020; Starc, 2018). Además, los factores de estrés laboral difieren entre entidades públicas y privadas: en algunas investigaciones, la escasa remuneración era un factor de estrés en el sector público, mientras que el trato conflictivo lo era en el privado. También se observaron consecuencias negativas en ámbitos como los problemas de salud musculoesquelética y el sector privado (Kaushik et al., 2021; Zare et al., 2021).

La depresión, por su parte, se ha relacionado con sucesos o situaciones estresantes que provocan desesperanza. Los turnos excesivos, como los provocados por el estrés, podrían conducir al desarrollo de síntomas depresivos en los profesionales sanitarios en general. Incluso en enfermeras que trabajan en salas psiquiátricas, se descubrió que más de la mitad de ellas presentaban síntomas depresivos, según se afirma en un hospital de Sudán (Alsamawi & Al-Ahdal, 2020; Mbanga et al., 2019).

Cabe destacar que la epidemia de COVID-19 ha agravado los problemas de salud mental, especialmente la depresión en las enfermeras. Al principio de la epidemia se sabía poco sobre el virus, lo que generó abatimiento y miedo. El estrés, el temor y la melancolía fueron perdiendo importancia a medida que avanzaba la investigación y se adquirían más conocimientos sobre la enfermedad. Sin embargo, como consecuencia de la pandemia, las enfermeras siguieron padeciendo insomnio y

ansiedad (Burstyn & Holt, 2022; Lakhan et al., 2020; Pang et al., 2021; Tamrakar et al., 2021).

Otros factores, como las limitaciones socioeconómicas, también pueden contribuir a la depresión entre las enfermeras. Un estudio, por ejemplo, descubrió que las enfermeras sufren tristeza como consecuencia de los persistentes límites de su familia y del estrés conyugal. Además, según otro estudio, las dificultades económicas son causa de depresión en las enfermeras. Sin embargo, se descubrió una correlación entre el cansancio emocional y la depresión, aunque el vínculo preciso no fue convincente, ya que no se observaron resultados significativos en un estudio realizado en Corea del Sur (Bukhari et al., 2020; Fátima et al., 2020; Han et al., 2020; Jung & Baek, 2020; Vévoda et al., 2018).

La ansiedad fue bastante común durante la epidemia de COVID-19. La ansiedad provocó síntomas depresivos en enfermeras peruanas y venezolanas, y el 44% de ellas expresaron ansiedad grave. Del mismo modo, se descubrió un grado muy elevado de ansiedad en una investigación de enfermeras iraníes (Esteban et al., 2021; Karamizade et al., 2021; Ruiz et al., 2021). Es importante destacar que no solo en las unidades de lucha contra el COVID-19 se ha experimentado ansiedad en el personal, existen además otras áreas en las que también se enfrentan a situaciones difíciles. Por ejemplo, las enfermeras chinas continúan experimentando altos niveles de ansiedad debido al exceso de trabajo nocturno y la carga laboral (Li et al., 2022; Şahin & Demirkıran, 2021).

Otra enfermedad que afecta a las enfermeras y que cada vez está más extendida es el estrés, que influye tanto en la salud física como en la emocional. En un estudio se demostró que las enfermeras del ámbito médico experimentaban mayores niveles de estrés que las del psiquiátrico. Además, las enfermeras del sector público suelen estar más estresadas que las del sector privado (Sidra, 2020; Tsegaw et al., 2022; Veda & Roy, 2020). Las circunstancias laborales dificultan que los enfermeros, sobre todo las mujeres, estén satisfechos con su trabajo. La satisfacción laboral es alta entre los enfermeros, sobre todo entre las mujeres. Por ejemplo, el permiso parental, incluso para emergencias, a veces está restringido, y en el caso de Shenyang (China), el equilibrio entre la vida laboral y personal está restringido, y la conciliación laboral y familiar afecta a la satisfacción laboral. La felicidad laboral se ve obstaculizada por la familia (Jang & Yi, 2018; Zhang et al., 2021).

Además, la baja satisfacción de las enfermeras puede estar asociada a factores demográficos como la zona rural. A pesar de que una investigación no encontró ninguna relación particular con este aspecto, sí descubrió una asociación sustancial con la falta de recursos en hospitales mal gestionados. Estos numerosos contextos ponen de manifiesto la importancia de la adaptabilidad del personal sanitario (Akbari et al., 2020; Oh & Han, 2018; Tanaka et al., 2020).

Otros componentes esenciales de la satisfacción laboral son el vínculo social en las instituciones sanitarias privadas. Por otro lado, en el plano económico, la insuficiencia salarial y el sistema de pensiones han tenido un impacto negativo en la

satisfacción laboral, sobre todo entre los profesionales que trabajan en organizaciones públicas. En el lado positivo, varios estudios han revelado que las capacidades de liderazgo y comunicación de los jefes de equipo de enfermería eran eficaces para aumentar la satisfacción laboral (Almudena et al., 2020; Brayer & Marcinowicz, 2018; Jankelová & Joniaková, 2021).

Las tensiones laborales son numerosas en los centros sanitarios de Ecuador, Perú y Paraguay, las enfermeras se enfrentan con frecuencia a problemas como la depresión, la ansiedad y el estrés. Estas enfermedades suelen estar relacionadas por síntomas o afecciones comunes, lo que dificulta la evaluación de su frecuencia y sus causas precisas. En consecuencia, el seguimiento y la mitigación del impacto perjudicial de estas enfermedades en la satisfacción laboral se convierten en un reto. Por ello, es fundamental llevar a cabo investigaciones como ésta, que permitan desarrollar estrategias y planes de mejora dirigidos a disminuir y prevenir el impacto perjudicial sobre la salud mental de las enfermeras que continúan ofreciendo servicios de cuidados en el entorno asistencial. Estos esfuerzos deben priorizar la creación de un entorno de trabajo saludable y de apoyo, así como la implementación de programas de bienestar y autocuidado para los profesionales de enfermería.

Materiales y métodos

El estudio utilizó un diseño no experimental con métodos cuantitativos, transversales, correlacionales y predictivos. La muestra incluyó 300 profesionales de enfermería de tres hospitales públicos de Lima, Guayaquil y Encarnación. En cada uno participaron cien enfermeras. El muestreo se realizó de forma aleatoria, con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. Los requisitos de inclusión fueron que los participantes debían ser enfermeros que hubieran trabajado en las zonas durante al menos tres meses y ser trabajadores de la salud. Se excluyó a las enfermeras de baja o que recibían atención psicológica o psiquiátrica.

La Nursing Stress Scale (NSS), establecida por Gray y Anderson en 1981, fue una de las tres herramientas utilizadas en el estudio. Más-Pons y Escribá completaron la traducción y retrotraducción del instrumento en 1998. El instrumento fue validado en 1999 en España, y el coeficiente alfa de Cronbach para la escala completa es de 0,92. Según Escribá et al. (1999), el instrumento consta de 34 preguntas que describen diversas situaciones estresantes en el trabajo, que se dividen en tres dimensiones: estresores físicos (ítems 11, 20, 27, 28, 30, 34), estresores psicológicos (ítems 3, 6, 8, 21, 10, 15, 18, 23, 32, 33, 1, 16, 25, 4, 14, 17, 19) y estresores sociales (ítems 28, 29, 30, 31, 32, 33).

La variable salud mental se evaluó mediante la escala DASS-21, desarrollada por Lovibond (1965) y posteriormente modificada en Chile. En este estudio se empleó la versión modificada. Se encontraron relaciones significativas entre las escalas de la DASS-21 y los instrumentos utilizados (y escalas de éstos) que evalúan dimensiones relacionadas en términos de validez convergente y divergente. La escala de depresión de la DASS y la escala de depresión SCL-90-R, por ejemplo, tuvieron una correlación de $r = ,63$, y la escala de ansiedad de la DASS y el BAI

tuvieron una correlación de $r = ,78$. Además, se encontraron correlaciones más bajas entre las escalas del DASS-21 y las escalas del SCL-90-R que miden diferentes dimensiones, así como entre el BAI y la escala de depresión del DASS21 ($r = 0,57$), y entre el BDI-II y la escala de ansiedad del DASS-21 ($r = 0,63$), lo que apoya la validez divergente. Antúnez y Vinet (2012) investigaron la fiabilidad y validez de las medidas mediante un diseño correlacional transversal utilizando un muestreo probabilístico por conglomerados en una muestra de 484 estudiantes de la Universidad Austral de Chile. Los resultados revelaron índices de consistencia interna excepcionales para las escalas de Depresión, Ansiedad y Estrés del DASS-21, con valores alfa superiores a .73 en todas las escalas, lo que sugiere una fiabilidad suficiente. Cabe destacar que los instrumentos utilizados para evaluar la validez convergente y divergente del DASS-21 (BDI, BAI y SCL-90-R) también presentaron índices de fiabilidad global superiores a .87, lo que sugiere una fiabilidad suficiente. Por encima están los índices de fiabilidad .87, lo que indica que los hallazgos adquiridos con estos instrumentos son uniformes y estables. La uniformidad y estabilidad de los datos producidos con estos instrumentos. El DASS-21 está formado por 21 componentes divididos en tres subdimensiones: ansiedad (ítems 2, 4, 7, 9, 15, 19, 20), depresión (ítems 3, 5, 20, 19, 20) y estrés (ítems 1, 6, 8, 11, 12, 14, 18).

Además, se evaluó la satisfacción laboral utilizando la Escala de Opiniones SL-SPC de Sonia Palma, adaptada y validada por Alfaro et al. (2012). Se utilizó el enfoque de consistencia interna para validar la fiabilidad y validez del instrumento con los empleados de Lima Metropolitana. El valor del alfa de Cronbach fue de 0,84 y el coeficiente de Guttman de 0,81, lo que indica que el instrumento es confiable. El cuestionario emplea una escala de Likert y cuenta con 27 preguntas o ítems que abordan tanto cualidades positivas como negativas. Estos ítems se agrupan en cuatro factores: Significación de la Tarea: ítems 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26; Condiciones de Trabajo: ítems 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27; Reconocimiento Personal y/o Social: ítems 6, 11, 13, 19 y 24; y, Beneficios Económicos: ítems 2, 5, 9, 10 y 16.

Las preguntas se distribuyeron a través de Google Forms, y se pidió a los participantes que dieran su consentimiento informado. El cuestionario debía completarse en unos 15 minutos. Las enfermeras de cada hospital público fueron elegidas al azar para participar en el estudio y se les pidió que cumplimentaran las herramientas de recogida de datos. Tras la recogida de datos mediante Google Forms, se llevaron a cabo operaciones de limpieza y eliminación de datos erróneos utilizando el programa informático R. Los datos se analizaron descriptivamente utilizando métricas de resumen y dispersión. Dado que el tamaño de la muestra supera los 100 casos, se comprobó la normalidad de los datos antes de emprender el análisis inferencial de las variables. Se eligió el estadístico pertinente en función de los resultados. Se utilizó regresión logística multinomial para realizar los análisis diferenciales. Durante todo el procedimiento del estudio se observaron las normas éticas necesarias, con el permiso del comité de ética de la Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana Unión. Además, se ofreció permiso informado a los sujetos de estudio para su firma, de acuerdo con las normas especificadas en la Declaración de Helsinki.

Resultados

Los hallazgos muestran que las características sociodemográficas de los participantes del estudio son las siguientes: el 14.1% de los participantes son hombres, mientras que el 85.9% son mujeres. Se observan proporciones similares de participantes solteros (39.5%) y casados (39.2%), y un 13.4% convivientes. En cuanto al lugar de procedencia, el 33% de los participantes son enfermeros de nacionalidad peruana, el 34.3% son ecuatorianos y el 32.7% son paraguayos. En relación al nivel académico, el 89.5% de los participantes son profesionales licenciados, mientras que solo el 10.5% tiene un nivel de maestría. Además, se observa que el 59% de los participantes tiene una experiencia laboral de menos de 10 años, el 20.2% ha trabajado entre 11 y 20 años, y el 9.8% ha trabajado entre 21 y 30 años. En cuanto a la condición laboral, el 60.8% de los profesionales tienen una categoría laboral de "nombrado", el 24.5% tiene un contrato temporal, y hay enfermeros en proporciones menores (6%) con contratos administrativos por servicios, contratos por tercerización, entre otros.

Tabla 1. *Características demográficas de los participantes*

VARIABLES	N	%
Sexo		
Masculino	43	14.1%
Femenino	263	85.9 %
Estado civil		
Soltero	121	39.5%
Casado	120	39.2%
Viudo	2	0.7%
Divorciado	22	7.2%
Conviviente	41	13.4 %
Lugar		
Perú	101	33.0%
Ecuador	105	34.3%
Paraguay	100	32.7 %
Nivel académico		
Licenciatura	274	89.5%
Maestría	32	10.5 %
Años de experiencia		
1-10 años	180	59.0%
11-20 años	77	25.2%

21-30 años	30	9.8%
31 a más	18	5.9 %
Condición laboral Nombrado	186	60.8%
Contrato temporal	75	24.5%
CAS	17	5.6%
Contrato por tercerización	9	2.9%
Otros	19	6.2%

Los hallazgos encontrados en el análisis descriptivo de las variables en estudio muestran una adecuada variabilidad de los datos, como se evidencia en las medidas de tendencia central (media) y dispersión (desviación estándar). Sin embargo, los coeficientes de asimetría y curtosis indican que las variables de ansiedad y depresión no siguen una distribución normal univariada, ya que presentan valores superiores a 1.5.

Tabla 2. Medias, desviaciones estándar y coeficientes de asimetría y curtosis de las variables en estudio

VARIABLES	M	DE	As	K
Ansiedad	11.19	3.95	1.38	2.16
Depresión	10.54	3.97	1.65	2.71
Estrés	12.30	3.88	1.03	1.29
Satisfacción laboral	93.34	9.58	-0.25	1.01
Estresores laborales	68.11	13.43	0.44	0.53

Nota. M = Media, DE = Desviación estándar, As = Coeficiente de asimetría, K = Coeficiente de curtosis

De acuerdo con el análisis de correlaciones, se observa que la ansiedad, depresión y estrés presentan correlaciones positivas altas y significativas entre sí ($r > 0.8$; $p < 0.01$). También se encuentran correlaciones bajas, pero significativas, entre la ansiedad, depresión y estrés con la satisfacción laboral ($r < 0.3$; $p < 0.05$). Además, se encontraron correlaciones moderadas y significativas entre estas variables y los estresores laborales ($r > 0.4 < 0.5$; $p < 0.01$). Sin embargo, no se observaron correlaciones significativas entre la satisfacción laboral y los estresores laborales ($r = -0.04$; $p > 0.05$).

Table 3. Análisis de correlaciones entre variables con intervalos de confianza

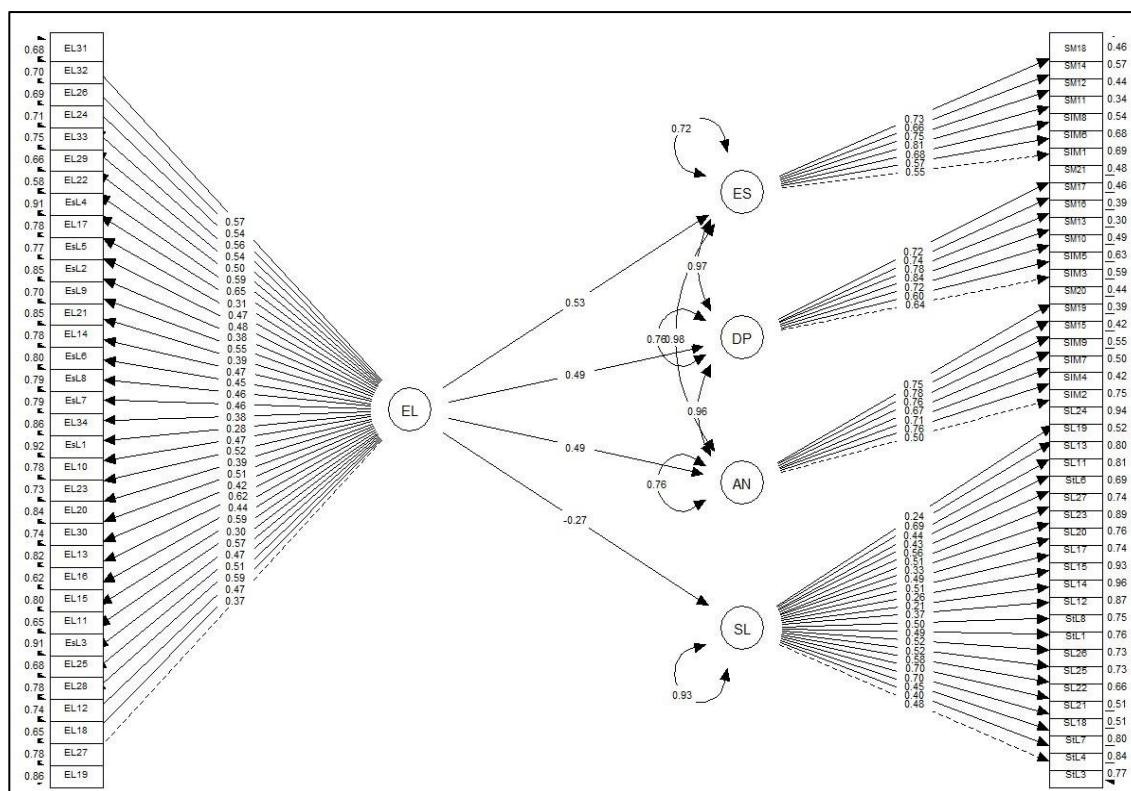
VARIABLES	1	2	3	4
-----------	---	---	---	---

1. Ansiedad				
2. Depresión	.85**			
	[.82, .88]			
3. Estrés	.85**	.85**		
	[.82, .88]	[.81, .87]		
4. Satisfacción laboral	.14*	.12*	.13*	
	[.03, .25]	[.01, .23]	[.02, .24]	
5. Estresores laborales	.44**	.42**	.47**	-.04
	[.34, .53]	[.33, .51]	[.37, .55]	[-.15, .08]

Nota. Los valores entre corchetes indican el intervalo de confianza del 95% para cada correlación. El intervalo de confianza es un rango plausible de correlaciones poblacionales que podrían haber causado la correlación de la muestra. * indica $p < .05$. ** indica $p < 0,01$.

Con el análisis factorial confirmatorio (Figura 1), se evaluó un modelo de relaciones multivariadas y se encontró que los estresores laborales tienen un efecto significativo sobre la ansiedad ($\gamma = 0.49$, $p < 0.01$), depresión ($\gamma = 0.49$, $p < 0.01$) y estrés ($\gamma = 0.53$, $p < 0.01$), que son indicadores de la salud mental. Además, se observó que los estresores laborales también tienen un efecto significativo sobre la satisfacción laboral ($\gamma = -0.27$, $p < 0.01$). Este modelo presentó índices de bondad de ajuste aceptables: $X^2 = 5864.998$, $Gl = 2841$, $X^2/gl = 2.064$, $p = 0.000$, índice de ajuste comparativo robusto (CFI) = 0.914, índice robusto de Tucker-Lewis (TLI) = 0.912, RMSEA = 0.049 (90% IC = 0.047 - 0.051) y SRMR = 0.078.

Figura 1. Modelo estructural de la relación de los estresores laborales sobre el estrés, depresión, ansiedad y la satisfacción laboral.



Note: $X^2 = 5864.998$, $G1 = 2841$, $X^2/g1 = 2.064$, $P = 0.000$, Robust Comparative Fit Index (CFI) = 0.914, Robust Tucker-Lewis Index (TLI) = 0.912, Robust RMSEA = 0.049 (90% IC = 0.047 - 0.051), SRMR = 0.078

Discusión

El estudio se llevó a cabo en tres hospitales públicos ubicados en diferentes países y ciudades: el Hospital Guillermo Almenara Irigoyen en Lima, el Hospital General del Norte de Guayaquil Ceibos IESS en Guayaquil y el Instituto Provisión Social en Encarnación. Estos hospitales fueron seleccionados en el contexto de la emergencia sanitaria COVID-19. Durante la investigación, se pudo observar que existe una relación entre los factores estresores en el personal de enfermería.

Dentro del análisis descriptivo de las variables estudiadas, se pudo observar una adecuada variabilidad de los datos obtenidos del personal de enfermería en relación a diferentes características, como el sexo, la edad, la procedencia, el tiempo de experiencia y el tipo de contrato. Sin embargo, los coeficientes de asimetría y curtosis indican que las variables de ansiedad y depresión no siguen una distribución normal univariada (> 1.5). Estos hallazgos concuerdan con Friganović y Selič (2021), quienes señalan que las condiciones laborales, la preparación profesional, la actitud y el reconocimiento insuficiente pueden generar desequilibrio y estrés laboral en el personal de enfermería. Además, se destaca que la carga psicológica asociada a la

pandemia puede afectar el bienestar y el rendimiento laboral de los profesionales sanitarios, como han mencionado Labrague y de los Santos (2020).

Por otra parte, se ha observado que la valoración del trabajo está condicionada por elementos individuales que parecen atribuirle una naturaleza que depende más del personal que de la propia institución donde trabajan, como mencionado por Yslado et al. (2019). Sin embargo, al evaluarla desde el constructo de la satisfacción laboral, se comprende la importancia de analizarla más allá de la percepción personal. Esto se evidencia en el estudio de Çakmak y Uğurluoğlu (2021), en el cual se exploró la asociación entre el liderazgo y la satisfacción laboral en más de 350 profesionales en Turquía. Se encontró una baja satisfacción laboral que, además, tenía implicancias en la salud de los individuos. De manera similar, Rivera et al. (2019) identificaron riesgos psicosociales que condicionan la salud y el rendimiento laboral en empleados del área oncológica en Chile. Estos estudios resaltan la importancia de considerar tanto los factores individuales como los contextuales para comprender y abordar la satisfacción laboral y sus consecuencias en la salud y el desempeño de los trabajadores.

Cabe precisar que las enfermeras se enfrentaron a una excesiva carga laboral, horarios rotativos y la constante preocupación debido al desconocimiento de la enfermedad del COVID-19, así como al alto riesgo de morbilidad y mortalidad asociado. Estos factores fueron detonantes para que el personal de salud experimentara una alteración emocional debido a la posibilidad de enfermarse ellos mismos y de exponer a sus seres queridos por la alta exposición con los pacientes.

En cuanto a la relación entre las variables, se observa que la ansiedad, depresión y estrés presentan correlaciones positivas altas y significativas entre sí ($r > 0.8$; $p < 0.01$). Además, se encontraron correlaciones bajas pero significativas entre la ansiedad, depresión y estrés con la satisfacción laboral ($r < 0.3$; $p < 0.05$). Asimismo, las correlaciones entre estas variables y los estresores laborales fueron moderadas y significativas ($r > 0.4 < 0.5$; $p < 0.01$). Sin embargo, no se encontraron correlaciones significativas entre la satisfacción laboral y los estresores laborales ($r = -0.04$; $p > 0.05$). Estos resultados respaldan las conclusiones de Carranza et al. (2021), quienes destacaron la importancia de la salud emocional en enfermeros peruanos durante una etapa en la que la pandemia aún generaba preocupación por los riesgos de infección. Estas condiciones propicias contribuyeron al aumento de los trastornos psicológicos como el estrés, la ansiedad y la depresión.

Por otro lado, McGilton et al. (2020) mencionaron que, en un estudio realizado con casi 600 profesionales de España y Canadá, se encontró que el estrés mediaba la relación entre las interacciones con figuras de autoridad y la satisfacción laboral. Se observó que la satisfacción laboral no mostraba una asociación significativa fuerte con el estrés, pero sí con el vínculo de los enfermeros con sus respectivas autoridades dentro de los nosocomios de ambos países. Además, Sperling (2021) encontró que el personal de enfermería experimentaba sentimientos de miedo al contagio de la covid-19, lo cual incrementó la presencia de trastornos de ansiedad y estrés. Sin embargo, a pesar de estos trastornos, la satisfacción laboral y la motivación para ayudar a los

enfermos no disminuyeron. De esto se puede inferir que la alta prevalencia de cansancio emocional en enfermeros a menudo afecta la calidad de la atención primaria tanto para los usuarios como para los trabajadores. Sin embargo, existen casos, como el mencionado anteriormente, en los que se discrepan de los hallazgos de este estudio (Zakeri et al., 2021).

En cuanto a los resultados del análisis factorial confirmatorio, se evaluó un modelo de relaciones multivariadas y se encontró que los estresores laborales tienen un efecto significativo sobre la ansiedad ($\gamma = 0.49$, $p < 0.01$), depresión ($\gamma = 0.49$, $p < 0.01$) y estrés ($\gamma = 0.53$, $p < 0.01$), que son indicadores de la salud mental. Asimismo, se observó un efecto significativo sobre la satisfacción laboral ($\gamma = -0.27$, $p < 0.01$). Estos hallazgos respaldan lo mencionado por Raza et al. (2020), quienes hacen referencia al incremento del interés científico en la salud mental y la satisfacción profesional debido a la llegada del COVID-19. En este sentido, Figueroa (2020) informó sobre el impacto de la pandemia en diferentes aspectos de la salud de los profesionales sanitarios, especialmente en aquellos países que no implementaron medidas de restricción social oportunas. De manera similar, Crowe et al. (2021) mencionaron que los estresores laborales en enfermeros de Unidades de Cuidados Intensivos del oeste de Canadá durante la pandemia generaron cuadros de estrés, ansiedad y depresión, afectando negativamente su satisfacción en el trabajo de manera significativa, a diferencia de los resultados encontrados en este estudio.

Asimismo, Duche y Rivera (2019) destacan la incidencia que la satisfacción tiene sobre aspectos como el rendimiento del personal, la calidad del trabajo percibida por ellos y la calidad percibida por los usuarios. Se enfatiza que la satisfacción no se basa únicamente en el aspecto monetario, sino en todos los elementos del puesto. Sin embargo, no llegaron a determinar la influencia de los estresores laborales y los trastornos psicológicos en la satisfacción. Por otra parte, Yslado et al. (2019) respaldan estos resultados al encontrar en su propio estudio que el Recurso Humano en Salud puede considerar su rol como una fuente de bienestar para los pacientes. En función de esto, hacen un esfuerzo por no vincular los problemas en su estado de ánimo con su percepción del trabajo (Alzailai et al., 2021).

Según los hallazgos del estudio y los antecedentes recopilados, se puede demostrar que las condiciones laborales del personal de enfermería, junto con el estrés laboral asociado a sus responsabilidades y su nivel de satisfacción en el trabajo, pueden afectar la aparición de ansiedad e incluso conducir a situaciones de depresión que impactan en su desempeño diario. Además, una gestión adecuada de los ambientes laborales, los horarios, los recursos y las posturas de liderazgo puede mitigar las implicaciones de los estresores laborales en los trastornos y en la satisfacción laboral. Sin embargo, en los resultados de la investigación, se encontró una relación significativa entre estos factores. En conclusión, existe una relación alta entre la ansiedad, la depresión y el estrés, y una relación moderada con los estresores laborales en relación con la satisfacción laboral. Por tanto, se destaca la importancia de abordar la salud mental y realizar intervenciones específicas para reducir el impacto negativo que la pandemia ha dejado en el ámbito sanitario.

Finalmente, es fundamental abordar el tema de la salud mental y llevar a cabo intervenciones de salud mental que reduzcan el impacto negativo que la pandemia ha tenido en el ámbito sanitario.

Conclusión

Los estresores ocupacionales, como la ansiedad, la depresión, el estrés y la satisfacción laboral, son indicadores de calidad que afectan directamente la vida y la salud de las enfermeras, quienes desempeñan actividades integrales de cuidado en el campo de la salud. Su labor se centra en brindar atención preventiva y de recuperación a las personas y sus familias, con el objetivo de mejorar sus condiciones de salud frente a la enfermedad. De acuerdo con los resultados del estudio y los antecedentes recopilados, se puede demostrar que las condiciones laborales del personal de enfermería, sumadas al estrés laboral derivado de sus responsabilidades y su nivel de satisfacción en el trabajo, pueden afectar al personal, incluso llevándolo a situaciones de ansiedad y depresión que impactan en su vida diaria. Además, una gestión adecuada del entorno laboral, los horarios, los recursos y las actitudes de liderazgo puede mitigar las implicaciones de los estresores laborales en los trastornos y en la satisfacción laboral. Sin embargo, en los resultados de esta investigación, se encontró una relación significativa entre estos factores. En conclusión, se puede afirmar que existe una alta relación entre la ansiedad, la depresión y el estrés, y una relación moderada con los estresores laborales en relación con la satisfacción laboral de las enfermeras.

Agradecimientos

Se agradece a todas las enfermeras que participaron del estudio y que estuvieron en primera línea sirviendo a la sociedad durante la pandemia.

Conflictos de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de interés

Financiamiento

Este trabajo fue autofinanciado por los autores

Referencias

- Akbari, M., Bagheri, A., Fathollahi, A., & Darvish, M. (2020). Job satisfaction among nurses in Iran: Does gender matter? *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, *13*, 71–78. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S215288>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades [Pontificia Universidad Católica Del Perú]. In *Pontificia Universidad Católica Del Perú* (Issue 21).

- https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO_LE_YTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almudena, B., González, D., del Hoyo, R., González, S., Martínez, M., & Castilla, P. (2020). Job Satisfaction of Professionals as a Key Element in Quality of Care; [La satisfacción laboral de los profesionales como pieza clave en la calidad asistencial]. *Metas de Enfermería*, 23(1), 7 – 16. <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.23.1003081531>
- Alsamawi, M., & Al-Ahdal, S. (2020). The prevalence of depression among nurses working at public mental health hospitals in Khartoum State, Sudan. *Journal of Cardiovascular Disease Research*, 11(4), 242–248. <https://doi.org/10.31838/jcdr.2020.11.04.43>
- Alzailai, N., Barriball, L., & Xyrichis, A. (2021). Burnout and job satisfaction among critical care nurses in Saudi Arabia and their contributing factors: A scoping review. *Nursing Open*, 8(5), 2331–2344. <https://doi.org/10.1002/nop2.843>
- Antúnez, Z., & Vinet, E. (2012). Escalas de depresión, ansiedad y estrés (DASS - 21): Validación de la versión abreviada en estudiantes universitarios Chilenos. *Terapia Psicológica*, 30(3), 49–55. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082012000300005>
- Brayer, A., & Marcinowicz, L. (2018). Job satisfaction of nurses with master of nursing degrees in Poland: Quantitative and qualitative analysis. *BMC Health Services Research*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3053-6>
- Bukhari, G., Habibullah, S., & Malik, J. (2020). Association of socio-demographic factors, economic level, work-family conflict and marital relations with depression in nurses. *Rawal Medical Journal*, 45(4), 920–924. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85100149425&partnerID=40&md5=fc0849968215d695584fb3b11ebb3063>
- Burstyn, I., & Holt, K. (2022). A Cross-Sectional Survey of the Workplace Factors Contributing to Symptoms of Anxiety and Depression among Nurses and Physicians during the First Wave of COVID-19 Pandemic in Two US Healthcare Systems. *Annals of Work Exposures and Health*, 66(3), 312–333. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxab085>
- Çakmak, C., & Uğurluoğlu, Ö. (2021). The Relationship between Self-Leadership, Job Satisfaction, and Job Stress among Healthcare Professionals. *Archives of Health Science and Research*, 9(2), 123–129. <https://doi.org/10.54614/ArcHealthSciRes.2022.21115>
- Carranza, F., Mamani, O., Quinteros, D., & Farfán, R. (2021). Preocupación por el contagio de la COVID-19 y carga laboral como predictores del malestar psicológico durante la emergencia sanitaria en personal de salud de Perú. *Revista Colombiana de Psiquiatría*,

- 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.rcp.2021.06.005>
- Crowe, S., Howard, A. F., Vanderspank-wright, B., Gillis, P., & Mcleod, F. (2021). El efecto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental de las enfermeras canadienses de cuidados intensivos que brindan atención a los pacientes durante la fase inicial de la pandemia: un estudio de método mixto. *J Intensive & Critical Care Nursing*, *63*.
- Duche-Pérez, A. B., & Rivera Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Rev Enfermería Global*, *18*(54), 353–363. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- El-Hneiti, M., Shaheen, A., Bani, A., Al-Hussami, M., & Ahmad, M. (2019). Predictors of nurses' stress working with older people admitted to acute care setting. *International Journal of Older People Nursing*, *14*(2). <https://doi.org/10.1111/opn.12222>
- Escribà, V., Más, R., Cardenas, M., & Pérez, S. (1999). Validación de la escala de estresores laborales en personal de enfermería: “the nursing scale.” *Gaceta Sanitaria / S.E.S.P.A.S*, *13*(3), 191–200. [https://doi.org/10.1016/s0213-9111\(99\)71350-6](https://doi.org/10.1016/s0213-9111(99)71350-6)
- Esteban, R., Mamani, O., Quinteros, D., Caycho, T., & Shocosh, D. (2021). Concern because of COVID-19, Social Support at Work, and Anxiety as Predictors of Depression in Peruvian Nurses; [Preocupación por el contagio de la COVID-19, apoyo social en el trabajo y ansiedad como predictores de la depresión en enfermeras peruanas]. *Salud Uninorte*, *37*(3), 539 – 552. <https://doi.org/10.14482/sun.37.3.614.5921>
- Fatima, A., Ali, S., Ghani, N., & Shah, B. (2020). Level of stress, anxiety and depression among nurses working at hayatabad medical complex peshawar pakistan. *Khyber Medical University Journal*, *12*(4), 321–325. <https://doi.org/10.35845/kmu.j.2020.19214>
- Figueroa, R. (2020). impacto psicológico de la pandemia de COVID-19 en el personal de salud: Un panorama preocupante. *ARS MEDICA Revista de Ciencias Médicas*, *45*(3), 3–5. <https://doi.org/https://doi.org/10.11565/arsmed.v45i3.1741>
- Frganović, A., & Selič, P. (2021). Where to look for a remedy? Burnout syndrome and its associations with coping and job satisfaction in critical care nurses—a cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*, 1–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084390>
- Gray-Toft P., & Anderson JG. (1981). The Nursing Stress Scale : Development of an Instrument. *Journal of Behavioral Assessment*, *3*(1).
- Han, L., Li, J., & Chen, W. (2020). Improvement of innovation ability of hospital managers and construction of competitive strategy. *International Journal of Circuits, Systems and Signal Processing*, *14*, 751 – 757. <https://doi.org/10.46300/9106.2020.14.95>

Han, L., Wong, F., She, D., Li, S., Yang, Y., Jiang, M., Ruan, Y., Su, Q., Ma, Y., & Chung, L.

(2020). Anxiety and Depression of Nurses in a North West Province in China During the Period of Novel Coronavirus Pneumonia Outbreak. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(5), 564–573. <https://doi.org/10.1111/jnu.12590>

Inga, F., & Rodríguez, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36, 312-318., 36(2), 312–318. <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2019.v36n2/312-318/>

Jafarabadi, M., Vahedian, A., Rahimibashar, F., Guest, P., Karimi, L., & Sahebkar, A. (2021).

Psychometric Evaluation of Stress in 17,414 Critical Care Unit Nurses: Effects of Age, Gender, and Working Conditions. *Advances in Experimental Medicine and Biology*, 1286, 199–212. https://doi.org/10.1007/978-3-030-55035-6_14

Jang, K., & Yi, Y. (2018). Influence of awareness and perceived ease in using parental leave on job satisfaction of nurses in a public hospital. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(3), 211–220. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.3.211>

Jankelová, N., & Joniaková, Z. (2021). Communication skills and transformational leadership style of first-line nurse managers in relation to job satisfaction of nurses and moderators of this relationship. *Healthcare (Switzerland)*, 9(3). <https://doi.org/10.3390/healthcare9030346>

Jung, H., & Baek, E. (2020). A structural equation model analysis of the effects of emotional labor and job stress on depression among nurses with long working hours: Focusing on the mediating effects of resilience and social support. *Work*, 66(3), 561–568. <https://doi.org/10.3233/WOR-203198>

Karamizade, S., Bijani, M., Dehghan, A., & Fereidouni, Z. (2021). A comparison in terms of resilience and anxiety between nurses working in COVID-19 wards and nurses working in other wards: a descriptive cross-sectional study in southern Iran. *Neuropsychiatry i Neuropsychologia*, 16(3–4), 124–130. <https://doi.org/10.5114/nan.2021.113312>

Kaushik, A., Ravikiran, S., Suprasanna, K., Nayak, M., Baliga, K., & Acharya, S. (2021). Depression, anxiety, stress and workplace stressors among nurses in tertiary health care settings. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 25(1), 27–32. https://doi.org/10.4103/ijoem.IJOEM_123_20

Kwiecień, K., Mędrzycka, W., Chamienia, A., & Kielaitė, V. (2018). Stress factors vs. Job satisfaction among nursing staff in the pomeranian province (Poland) and the vilnius region (Lithuania). *Annals of Agricultural and Environmental Medicine*, 25(4), 616–624. <https://doi.org/10.26444/aaem/75801>



- Labrague, L., & de los Santos, J. (2020). *Fear of COVID-19 , psychological distress , work satisfaction and turnover intention among frontline nurses*. 395–403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Lakhan, R., Agrawal, A., & Sharma, M. (2020). Prevalence of depression, anxiety, and stress during COVID-19 pandemic. *Journal of Neurosciences in Rural Practice*, 11(04), 519– 525. <https://doi.org/10.1055/s-0040-1716442>
- Lee, E., & Kim, J. (2020). Nursing stress factors affecting turnover intention among hospital nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6). <https://doi.org/10.1111/ijn.12819>
- Li, Y., Wang, Y., Lv, X., Li, R., Guan, X., Li, L., Li, J., & Cao, Y. (2022). Effects of Factors Related to Shift Work on Depression and Anxiety in Nurses. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.926988>
- Lovibond, P. F. (1995). La estructura de los estados emocionales negativos: comparación de las escalas de estrés, ansiedad y depresión (DASS) con los inventarios de depresión y ansiedad de Beck. *Behaviour Research and Therapy*, 33(3), 335–343.
- Más Pons R, & Escriba Agüir V. (1998). La versión castellana de la escala “The nursing stress scale”. Proceso de adaptación transcultural. *Rev Esp Salud Pública*, 72(6), 529–538. https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/res_p/v72n6/castellana.pdf
- Mbanga, C., Makebe, H., Tim, D., Fonkou, S., Toukam, L., & Njim, T. (2019). Burnout as a predictor of depression: A cross-sectional study of the sociodemographic and clinical predictors of depression amongst nurses in Cameroon. *BMC Nursing*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0377-4>
- McGilton, K., Stewart, S., Bethell, J., Chu, C., Mateos, J., Pastells-Peiró, R., Blanco-Blanco, J., Rodríguez, M., Escrig-Pinol, A., & Gea-Sánchez, M. (2020). Factors Influencing Nurse Assistants’ Job Satisfaction in Nursing Homes in Canada and Spain: A Comparison of Two Cross-Sectional Observational Studies. *Journal of Applied Gerontology*, 41(1), 235–244. <https://doi.org/10.1177/0733464820980567>
- Oh, J., & Han, S. (2018). Mediating effects of person-environment fit between calling and job satisfaction of nurses in small and medium size general hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(5), 365–374. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.5.365>
- Okada, N., Nakata, A., Nakano, M., Sakai, K., Takai, K., Kodama, H., & Kobayashi, T. (2018). Stressors and the sense of coherence related to the mental health of nurses assuming the roles of Wives and/or Mothers - Investigation into the effects of leaving jobs because of marriage, childbirth, and childrearing. *Journal of UOEH*, 40(1), 53–63. <https://doi.org/10.7888/juoeh.40.53>

- Pang, Y., Fang, H., Li, L., Chen, M., Chen, Y., & Chen, M. (2021). Predictive factors of anxiety and depression among nurses fighting coronavirus disease 2019 in China. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(2), 524–532. <https://doi.org/10.1111/inm.12817>
- Peralta RY, Gallegos RA, Tasayco RM, Torres YM, & Hurtado AC. (2021). Situación de enfermería en Perú : Una mirada en pre- pandemia. *Rev Científica de Enfermería*, 10(3). <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/109/108>
- Raza, S., Haq, W., & Sajjad, M. (2020). COVID-19: A Psychosocial Perspective. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.554624>
- Rivera, F., Ceballos, P., Vilchez, V., Solano, A., & Quintana, M. (2019). Riesgos psicosociales percibidos por trabajadores oncológicos asociados a su calidad de vida. *Rev Bras Enferm.*, 72(4), 903–909. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0833>
- Ruiz, D., Núñez, E., Montero, J., Acosta, M., & Moreno, D. (2021). Generalized anxiety disorder in the health workers of Salud Chacao; [Trastorno de ansiedad generalizada en los trabajadores del área de la salud de Salud Chacao]. *Gaceta Medica de Caracas*, 129(4), 893 – 905. <https://doi.org/10.47307/GMC.2021.129.4.9>
- Şahin, M., & Demirkıran, F. (2021). Does Death Anxiety Affect Nurses' Attitudes Toward the Care of a Dying Patient? A Cross-Sectional Study; [Ölüm Kaygısı, Hemşirelerin Ölmekte Olan Hastaya Bakım Verme Tutumlarını Etkiler mi? Kesitsel Bir Çalışma]. *Neuropsychiatric Investigation*, 59(1), 8 – 13. <https://doi.org/10.5455/NYS.20200509104203>
- Sidra, S. (2020). Comparison of perceived stress between nurses working in medical and psychiatric wards. *Journal of the Pakistan Medical Association*, 70(11), 1952–1955. <https://doi.org/10.5455/JPMA.25596>
- Siebenhüner, K., Battegay, E., & Hämmig, O. (2020). Temporal work stressors and satisfaction with work, life and health among health professionals in Switzerland. *Swiss Medical Weekly*, 150, w20175. <https://doi.org/10.4414/smw.2020.20175>
- Sperling, D. (2021). Ethical dilemmas, perceived risk, and motivation among nurses during the COVID-19 pandemic. *Nursing Ethics*, 28(1), 9–22. <https://doi.org/10.1177/0969733020956376>
- Starč, J. (2018). Stress factors among nurses at the primary and secondary level of public sector health care: The case of Slovenia. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 6(2), 416–422. <https://doi.org/10.3889/OAMJMS.2018.100>
- Tamrakar, P., Pant, S., & Acharya, S. (2021). Anxiety and depression among nurses in COVID and non-COVID intensive care units. *Nursing in Critical Care*. <https://doi.org/10.1111/nicc.12685>

- Tanaka, J., Tenorio, J., & Bazalar, J. (2020). Association between the rurality index and work satisfaction in Peruvian physicians and nurses; [Asociación entre índice de ruralidad y satisfacción laboral en médicos y enfermeros de Perú]. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(2), 1 – 17. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.343.2822>
- Tsegaw, S., Getachew, Y., & Tegegne, B. (2022). Determinants of Work-Related Stress Among Nurses Working in Private and Public Hospitals in Dessie City, 2021: Comparative Cross-Sectional Study. *Psychology Research and Behavior Management*, 15, 1823–1835. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S372882>
- Veda, A., & Roy, R. (2020). Occupational Stress Among Nurses: A Factorial Study with Special Reference to Indore City. *Journal of Health Management*, 22(1), 67–77. <https://doi.org/10.1177/0972063420908392> Vévoda, J., Vévodová, Š., &
- Nakládalová, M. (2018). Psychosocial risks in healthcare. *Casopis Lekarů Ceskych*, 157(8), 411–418. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85061499559&partnerID=40&md5=10dacb19054891e2ac5118d13c0305f0>
- Yslado RM, Norabuena RP, Loli TP, Zarzosa E., Padilla L., Pinto I., & Rojas A. (2019). Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*, 19(4), 41–49. <https://doi.org/10.21840/siic/158957>
- Zakeri, A., Bazmandegan, G., Ganjeh, H., Zakeri, M., Mollaahmadi, S., Anbariyan, A., & Kamiab, Z. (2021). Is nurses' clinical competence associated with their compassion satisfaction, burnout and secondary traumatic stress? A cross-sectional study. *Nursing Open*, 8(1), 354–363. <https://doi.org/10.1002/nop2.636>
- Zare, A., Choobineh, A., Hassanipour, S., & Malakoutikhah, M. (2021). Investigation of psychosocial factors on upper limb musculoskeletal disorders and the prevalence of its musculoskeletal disorders among nurses: a systematic review and meta-analysis. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 94(5), 1113–1136. <https://doi.org/10.1007/s00420-021-01654-6>
- Zhang, W., Zheng, Z., Pylypchuk, R., Zhao, J., Sznajder, K., Cui, C., & Yang, X. (2021). Effects of Optimism on Work Satisfaction Among Nurses: A Mediation Model Through Work-Family Conflict. *Frontiers in Psychiatry*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.779396>

Anexos

Anexo 1. Evidencia de sumisión o publicación del artículo den una revista de prestigio

	Academic Journal of Interdisciplinary Studies ISSN 2281-3993 (print) ISSN 2281-4612 (online) PAPER REVIEW FORM	This Journal is indexed by 																		
<p>Referee : -</p> <p>First author : Yessenia Mercedes Cisneros Chavez</p> <p>Title : Job stressors, depression, anxiety, stress and job satisfaction in samples of nurses from Ecuador, Peru, and Paraguay</p> <p>Note: The name of referee will be deleted when this report is sent back to the author(s).</p>																				
Comments About Paper:																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="261 920 571 981">Aspects of the paper</th> <th data-bbox="576 920 1233 981">Comments</th> <th data-bbox="1238 920 1394 981">Need revision?</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="261 987 571 1070" style="text-align: center;">Abstract</td> <td data-bbox="576 987 1233 1070"> <ul style="list-style-type: none"> The aim and scope of the paper are clearly stated in the abstract. </td> <td data-bbox="1238 987 1394 1070" style="text-align: center;">No</td> </tr> <tr> <td data-bbox="261 1077 571 1473" style="text-align: center;">Introduction and Literature Review</td> <td data-bbox="576 1077 1233 1473"> <ul style="list-style-type: none"> The introduction provides relevant background information and the main issue is contextualized clearly. The scope, context, and significance of the research have been conducted by summarizing current understanding and background information about the topic, stating the purpose of the work. It is explained briefly the methodological approach used to examine the research problem, highlighting the potential outcomes of the study that can reveal. The review of the existing literature covers all relevant aspects of the study and the problem is established clearly in the literature review </td> <td data-bbox="1238 1077 1394 1473" style="text-align: center;">No</td> </tr> <tr> <td data-bbox="261 1480 571 1653" style="text-align: center;">Research design, methods and data collection</td> <td data-bbox="576 1480 1233 1653"> <ul style="list-style-type: none"> The methodology is clear and supported by literature. The method used is appropriate to the objective of the study and it is reliable for the interpretation of results and findings. The Instrument used for data collection in this research is appropriate for the study. </td> <td data-bbox="1238 1480 1394 1653" style="text-align: center;">No</td> </tr> <tr> <td data-bbox="261 1659 571 1809" style="text-align: center;">Analysis, Findings Discussion and Interpretation</td> <td data-bbox="576 1659 1233 1809"> <ul style="list-style-type: none"> Results and findings are interpreted in the light of the literature, the terms used are clear for the general audience and readers. The language of the paper is simple, cohesive and free from jargons. </td> <td data-bbox="1238 1659 1394 1809" style="text-align: center;">No</td> </tr> <tr> <td data-bbox="261 1816 571 1921" style="text-align: center;">References and Guidelines</td> <td data-bbox="576 1816 1233 1921"> <ul style="list-style-type: none"> The literature is based on various studies and integrated within the body of the paper. The paper is written according to the paper guidelines. </td> <td data-bbox="1238 1816 1394 1921" style="text-align: center;">No</td> </tr> </tbody> </table>			Aspects of the paper	Comments	Need revision?	Abstract	<ul style="list-style-type: none"> The aim and scope of the paper are clearly stated in the abstract. 	No	Introduction and Literature Review	<ul style="list-style-type: none"> The introduction provides relevant background information and the main issue is contextualized clearly. The scope, context, and significance of the research have been conducted by summarizing current understanding and background information about the topic, stating the purpose of the work. It is explained briefly the methodological approach used to examine the research problem, highlighting the potential outcomes of the study that can reveal. The review of the existing literature covers all relevant aspects of the study and the problem is established clearly in the literature review 	No	Research design, methods and data collection	<ul style="list-style-type: none"> The methodology is clear and supported by literature. The method used is appropriate to the objective of the study and it is reliable for the interpretation of results and findings. The Instrument used for data collection in this research is appropriate for the study. 	No	Analysis, Findings Discussion and Interpretation	<ul style="list-style-type: none"> Results and findings are interpreted in the light of the literature, the terms used are clear for the general audience and readers. The language of the paper is simple, cohesive and free from jargons. 	No	References and Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> The literature is based on various studies and integrated within the body of the paper. The paper is written according to the paper guidelines. 	No
Aspects of the paper	Comments	Need revision?																		
Abstract	<ul style="list-style-type: none"> The aim and scope of the paper are clearly stated in the abstract. 	No																		
Introduction and Literature Review	<ul style="list-style-type: none"> The introduction provides relevant background information and the main issue is contextualized clearly. The scope, context, and significance of the research have been conducted by summarizing current understanding and background information about the topic, stating the purpose of the work. It is explained briefly the methodological approach used to examine the research problem, highlighting the potential outcomes of the study that can reveal. The review of the existing literature covers all relevant aspects of the study and the problem is established clearly in the literature review 	No																		
Research design, methods and data collection	<ul style="list-style-type: none"> The methodology is clear and supported by literature. The method used is appropriate to the objective of the study and it is reliable for the interpretation of results and findings. The Instrument used for data collection in this research is appropriate for the study. 	No																		
Analysis, Findings Discussion and Interpretation	<ul style="list-style-type: none"> Results and findings are interpreted in the light of the literature, the terms used are clear for the general audience and readers. The language of the paper is simple, cohesive and free from jargons. 	No																		
References and Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> The literature is based on various studies and integrated within the body of the paper. The paper is written according to the paper guidelines. 	No																		

Other Comments about the paper:

The paper is well written, I appreciate the methodology and data analysis. I think the paper will be a good value for the scientific community.

- The paper needs some revision for typeset and a detailed proofreading, checking spelling, grammar, sentence structure and terminology.
- The author can check the paper by a native speaker, an expert in English language, or using online services.
- We recommend the Elsevier language editing; you can find information in the link below about this service offered by Elsevier:

<https://webshop.elsevier.com/language-editing-services/language-editing/>

- Headings and subheadings should be numbered.
- The list of references is missing, add the list of references in APA style.
- Add at least 3-4 sentences as Conclusion.

Based on the above comments I recommend this paper for publication after corrections.

RECOMMENDATION

Publish as it is.	
Publish with the minor revision noted above.	✓
Publish with major revision noted above	
Reject (*)	

(*) The reasons for the paper rejection must be clearly stated.

What should you do? (If your paper was not rejected)

- Revise the paper according to the reviewer's comments (if applicable)
- All authors must agree on the publication; such an agreement should be communicated via e-mail.
- **You have to pay a publication fee of GBP 1180, which includes the shipment of one hard copy of the journal. Payment details will be sent to you via e-mail.** If you wish to receive additional hard copies, there is a charge of GBP 100 for each copy shipment included.

Proposed Schedule for Publication

- **Vol. 12, No. 3, May 2023**, if you meet the above requirements by **20.04.2023**
- You may also ask to postpone the publication of the paper in another issue.

Academic Journal of Interdisciplinary Studies

Editorial Office

Richtmann Publishing Ltd,
Registered In England and Wales
Reg. No. 09517713,
VAT No. 389 0350 75
Reg. Office: Office 1, Forest House Business Centre,
8 Gainsborough Road,
London, England, E11 1HT
Web: <https://www.richtmann.org>
E-mail: ajis@richtmann.org

Anexo 2. Copia de la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato articulo aprobado por el CEPG



**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
ESCUELA DE POSGRADO**

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN N° 1318-2021/UPeU-EPG-CEPG-D

Ñaña, Lima, 7 de diciembre de 2021

VISTO:

El expediente de **YESSENIA MERCEDES CISNEROS CHÁVEZ**, identificada con código N° 9210382, de **ISABEL GENOTTI SANABRIA**, identificada con código N° 202121655 y de **ANA ELIZABETH ROSERO SOLÍS**, identificada con código N° 9110001 de la Maestría en Enfermería con mención en Administración y Gestión de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil del proyecto de tesis y la designación o nombramiento del asesor para la obtención de grado de Maestra;

Que Yessenia Mercedes Cisneros Chávez, Isabel Genotti Sanabria y Ana Elizabeth Rosero Solís, han solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de tesis, titulado “Satisfacción laboral y estresores laborales como predictores de la salud mental en enfermeros, en dos hospitales públicos: Ecuador y Perú, 2021” y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 7 de diciembre de 2021 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo titulado “Satisfacción laboral y estresores laborales como predictores de la salud mental en enfermeros, en dos hospitales públicos: Ecuador y Perú, 2021” y disponer su inscripción en el registro correspondiente, nombrar a la Dra. Mayela Cajachagua Castro, como ASESORA para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo el cual fue dictaminado por: Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales y Mg. Monica Elisa Menese La Riva, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Lili Albertina Fernández Molocho
DIRECTORA GENERAL



Mg. Jesús Hahco Torres
SECRETARIO ACADÉMICO

Anexo 3. Carta de aprobación de comité de Ética



Una Institución Adventista

Ñaña, Lima, 09 de setiembre de 2021

EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA

UNIÓN

CONSTA

Que el proyecto de investigación del investigador Yessenia Mercedes Cisneros Chávez, identificada con DNI N° 10150428, Ana Elizabeth Rosero Solís, identificada con CIN° 0911926939, Isabel Genotti Sanabria, identificada con PAS N° C190615 y su asesor Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales De Álvarez, identificada con DNI N° 07973632 con título “**Satisfacción profesional y miedo al covid-19 como predictores de la salud mental de los enfermeros ecuatorianos y peruanos**” fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, el bienestar de sus participantes y la conformidad en función de los estándares establecidos en el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión. Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número **2021- CE-EPG-000050**.



Dr. Josué Edison Turpo Chaparro

**Presidente
Comité de Ética de Escuela de Posgrado
Escuela de Posgrado**



Mg. Dennis Frank Cunza Aranzábal

**Secretario
Comité de Ética de**

Villa Unión – Ñaña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho – Chosica, Lima 15, Perú
Teléfono: (01) 618-6300 Fax: 618-6364 E-mail: posgradoprocesosinvestigacion.epg@upeu.edu.pe

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

I. Datos sociodemográficos

1. Edad: _____
2. Sexo:
 - a. Femenino
 - b. Masculino
3. Estado civil
 - a. Soltero
 - b. Casado
 - c. Divorciado
 - d. Viudo
 - e. Unión libre
4. Lugar de trabajo
 - a. Hospital GAI
 - b. Hospital Ecuador
5. Grado académico/título máximo obtenido
 - a. Bachiller o similar
 - b. Licenciatura
 - c. Maestría
 - d. Doctorado
6. Años de servicio
 - a. 1-10
 - b. 11-20
 - c. 21-30
 - d. 31-40
7. Situación Laboral
 - a. Nombrado o similar (Contrato indefinido)
 - b. Contrato temporal
 - c. CAS
 - d. Contrato por tercerización
 - e. Otro.....

II. Escala de Satisfacción Laboral

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Promedio	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
TA	A	P	ED	TED

N°	Ítems	Total mente de acuerdo	De acuerdo	Promedio	Ende sacuerdo	Total mente de sacuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo					
18	Me complace los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					

21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26	Me gusta la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					

III. Escala Estresores Laborales

Instrucciones:

A continuación, se encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma habitual en un servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio.

N°	Estresores laborales en enfermería	N u n c a	A l g u n a v e z	F r e c u e n t e m e n t e	M u y f r e c u e n t e m e n t e
1	Interrupciones frecuentes en la realización de sus tareas				
2	Recibir críticas de un médico				
3	Realización de cuidados de enfermería que resulten dolorosos para los pacientes				
4	Sentirse impotente en el caso en que el paciente no presente mejoría				
5	Problemas con el/la supervisora				
6	Escuchar o hablar con un paciente sobre su muerte cercana				
7	No tener ocasión para hablar abiertamente con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio sobre problemas en el servicio				
8	La muerte de un paciente				
9	Problemas con uno o varios médicos				
10	Miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería de un paciente				

11	No tener ocasión para compartir experiencias y sentimientos con otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
12	Muerte de un paciente con quien has llegado a tener una relación estrecha				
13	El médico no está presente cuando un paciente se está muriendo				
14	Estar en desacuerdo con el tratamiento de un paciente				
15	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente a la familia del paciente				
16	No tener ocasión para expresar a otros compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio mis sentimientos negativos hacia los pacientes (Ej.: pacientes conflictivos, hostilidad, etc.)				
17	Recibir información insuficiente del médico acerca del estado clínico de un paciente				
18	No disponer de una contestación satisfactoria a una pregunta hecha por un paciente				
19	Tomar una decisión sobre un paciente cuando el médico no está disponible				
20	Pasar temporalmente a otros servicios con falta de personal				
21	Ver a un paciente sufrir				
22	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) de otros servicios				
23	Sentirse insuficientemente preparado para ayudar emocionalmente al paciente				
24	Recibir críticas de un supervisor				
25	Personal y turno imprevisible				
26	El médico prescribe un tratamiento que parece inapropiado para el paciente				
27	Realizar demasiadas tareas que no son de enfermería (Ej. Tareas administrativas)				
28	No tener tiempo suficiente para dar apoyo emocional al paciente				
29	Dificultad para trabajar con uno o varios compañeros (enfermeras/os y/o auxiliares de enfermería) del servicio				
30	No tener tiempo suficiente para realizar todas mis tareas de enfermería				
31	El médico no está presente en una urgencia médica				
32	No saber que se debe decir a un paciente o a su familia sobre su estado clínico y tratamiento				
33	No saber bien el manejo y funcionamiento de un equipo especializado				
34	Falta de personal para cubrir adecuadamente el servicio				

IV. Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS-21)

Instrucciones:

Por favor lea las siguientes afirmaciones y escriba una x en el casillero que más indica cuánto esta afirmación es su realidad durante el último mes. No hay respuestas correctas o incorrectas. No tome demasiado tiempo para contestar.

La escala para utilizar es:

No se aplica a mí en absoluto. NUNCA (N)

Se aplica a mí en algún grado o parte del tiempo. A VECES (AV)

Se aplica a mí en un grado considerable, o en una buena parte del tiempo. A MENUDO (AM)

Se aplica a mí, mucho. CASI SIEMPRE (CS)

N°	ítem	Nunca	A veces	A menudo	Casi siempre
1.	Me costó mucho relajarme				
2.	Me di cuenta que tenía la boca seca				
3.	No podía sentir ningún sentimiento positivo				
4.	Se me hizo difícil respirar				
5.	Se me hizo difícil tomar la iniciativa para hacer las cosas				
6.	Reaccioné exageradamente en ciertas situaciones				
7.	Sentí que mis manos temblaban				
8.	Sentí que tenía muchos nervios				
9.	Estaba preocupado por situaciones en las cuales podría tener pánico o en las que podría hacer el ridículo				
10.	Sentí que no tenía nada por qué vivir				
11.	Noté que me agitaba				
12.	Se me hizo difícil relajarme				
13.	Me sentí triste y deprimido				
14.	No toleré nada que no me permitiera continuar con lo que estaba haciendo				
15.	Sentí que estaba a punto de pánico				
16.	No me pude entusiasmar por nada				
17.	Sentí que valía muy poco como persona				
18.	Sentí que estaba muy irritable				
19.	Sentí los latidos de mi corazón a pesar de no haber hecho ningún esfuerzo físico				
20.	Tuve miedo sin razón				
21.	Sentí que la vida no tenía ningún sentido				

Anexo 5. Consentimiento informado

Satisfacción laboral, estresores laborales y salud mental en enfermeros en hospitales públicos: Ecuador y Perú

Investigadoras: Yessenia Mercedes Cisneros Chávez, Isabel Genotti Sanabria, Ana Elizabeth Rosero Solís: Móvil +593-993-339-745

Estimada colega (o): Le invito a participar en este estudio de investigación, el propósito de este formato es darle información que necesita para que decida su participación en este estudio.

El objetivo de esta investigación es determinar la relación entre Satisfacción laboral, estresores laborales y salud mental en enfermeros en hospitales públicos: Ecuador y Perú. Usted no recibirá ningún beneficio económico por su participación en este estudio, pero los resultados nos permitirán sustentar la necesidad de estrategias para mejorar la calidad de vida laboral de las enfermeras por parte de las autoridades de nuestra institución.

Si usted acepta participar en este estudio, desarrollará un Test, en un espacio de 15 a 20 minutos. La información será recogida por la investigadora y su proceso durará 15 días y luego será destruido de modo que nadie pueda acceder a esta información. Su participación en este estudio, no le ocasionara ningún riesgo para su salud, es voluntario y puede retirarse en cualquier momento que lo desee. La información proporcionada es anónima, solamente la investigadora tendrá acceso a la información. Si se publican los resultados de este estudio, su identidad no aparecerá en estas publicaciones. Si tuviera alguna pregunta más adelante sobre el estudio o derechos en la investigación sírvase llamar a las investigadoras enumeradas arriba.

DECLARO HABER ENTENDIDO EL OBJETIVO DEL ESTUDIO Y ACEPTO PARTICIPAR VOLUNTARIAMENTE EN ESTA INVESTIGACIÓN PARA LO CUAL FIRMO.

FIRMA DEL PARTICIPANTE