

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Desempeño laboral y ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de
dos hospitales públicos de Lima, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional de enfermería:

Emergencias y Desastres

Autores:

Hellen Bellu Crespo Gomez

Laly Milagros Rosado Mendoza

Asesor:

Mg. Celeste Abigail Mauricio Esteban

Lima, 9 de junio del 2026

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO

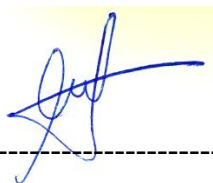
ACADÉMICO

Yo, Celeste Abigail Mauricio Esteban, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“DESEMPEÑO LABORAL Y ANSIEDAD EN ENFERMEROS DEL SERVICIO DE EMERGENCIAS DE DOS HOSPITALES PÚBLICOS DE LIMA, 2024”** de las autoras Hellen Bellu Crespo Gomez y Laly Milagros Rosado Mendoza tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 9 días del mes de junio del año 2026.



Mg. Celeste Abigail Mauricio Esteban

**Desempeño laboral y ansiedad en enfermeros del servicio de
emergencias de dos hospitales públicos de Lima, 2024**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad profesional
de enfermería: Emergencias y Desastres

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'R. Moreno', is written over a horizontal line.

Mg. Ruth Lea Moreno Leyva

Dictaminador

Lima, 9 de junio del 2026

Tabla de Contenido

Resumen.....	1
Planteamiento del Problema	2
Formulación del Problema	3
Objetivos de la Investigación	4
Justificación.....	4
Presuposición Filosófica.....	5
Desarrollo de las Perspectivas Teóricas.....	7
Antecedentes de la Investigación	7
Marco Conceptual	12
Bases Teóricas	15
Definición de Términos	16
Metodología	17
Descripción del Lugar de Ejecución.....	17
Población y Muestra	17
Tipo y Diseño de Investigación	18
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	21
Proceso de Recolección de Datos.....	22
Procesamiento y Análisis de Fatos	22
Consideraciones Éticas.....	23
Administración del Proyecto de Investigación	25
Referencias Bibliográficas	26
Apéndices.....	32

Resumen

El desempeño laboral se define como el conjunto de conductas, habilidades y resultados medibles que reflejan la calidad del trabajo del personal de enfermería. Por su parte, los niveles de ansiedad se refieren a la intensidad y frecuencia de síntomas cognitivos y emocionales que se manifiestan ante situaciones de estrés y que pueden ser evaluados mediante instrumentos estandarizados. El propósito de este estudio es analizar la relación entre los niveles de ansiedad y el desempeño laboral en enfermeros de dos hospitales públicos de Lima durante el año 2024. Asimismo, se busca aportar evidencia que permita comprender cómo la ansiedad influye en la calidad del trabajo del personal de salud. La investigación se desarrollará bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo correlacional. Se llevará a cabo en hospitales públicos seleccionados de la ciudad de Lima. La muestra estará conformada por personal de enfermería en ejercicio, para lo cual se establecerán criterios de inclusión y exclusión. En cuanto a los aspectos éticos, se solicitará la aprobación del comité de ética institucional y se obtendrá el consentimiento informado por escrito de cada participante antes de la recolección de datos, garantizando la confidencialidad y el anonimato de la información. Los datos recolectados serán procesados mediante estadística descriptiva para determinar la existencia de una posible correlación significativa. Finalmente, los resultados permitirán comprender la influencia de la ansiedad en la calidad del trabajo del personal de enfermería, sirviendo como base para futuras intervenciones dirigidas a fortalecer la salud mental y el desempeño profesional en el ámbito hospitalario.

Palabras clave: Ansiedad, enfermería, rendimiento laboral.

Planteamiento del Problema

Identificación del Problema

La organización mundial de la salud (OMS, 2023) declara que aproximadamente un 4% de la población mundial adolece de trastornos de ansiedad. Asimismo, revela que a consecuencia de la pandemia la incidencia de depresión y ansiedad se ha elevado en un 25%. Los profesionales de la salud se enfrentan diariamente a situaciones de alto nivel de exigencia física y mental lo cual podría desencadenarse en distintos problemas físicos y mentales.

Un estudio realizado en Wuhan China sobre el impacto en la salud mental en el personal de salud, evidenció que tanto médicos y enfermeros presentaban altos niveles de problemas de salud mental y que era estos quienes buscaban servicios de autoayuda (Kang et al., 2020).

Asimismo, se realizó una investigación en trabajadores sanitarios de Colombia por Ruiz-Villa et al., (2023), en la que se demostró que un 28, 9% de participantes presentó síntomas de ansiedad y que esto se desarrollaba en mayor proporción en las mujeres. Por otro lado, según el modelo Demanda-Control-Apoyo (DCA), el estrés laboral surge cuando hay inestabilidad entre las demandas del trabajo y el control que el trabajador tiene sobre él. Cuando las demandas son elevadas y el control es bajo, se genera una situación de gran tensión mental que puede afectar negativamente tanto la salud física como la mental del empleado (Werneck-Souza et al., 2019).

Las alteraciones mentales han abierto un gran camino a consecuencia de la pandemia por COVID 19, y quienes se vieron afectados han sido los profesionales de la salud ya que asumieron el aumento de carga laboral y emocional por la complejidad de los casos y situaciones a los que fueron sometidos en el desarrollo de su profesión (Lucas-Hernández et al., 2022).

La alta incidencia de estrés, ansiedad y depresión entre los enfermeros no solo tiene repercusiones en su salud y rendimiento, sino que también podría señalar un mayor riesgo de problemas psiquiátricos en el futuro (David et al., 2020).

A nivel nacional Huarcaya-Victoria, (2020), estudiaron la salud mental en dos hospitales nacionales de Lima y Callao. Los investigadores descubrieron que los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio de emergencia, el 39,1% de enfermeros manifestaron altos niveles de ansiedad en su ejercicio profesional.

De acuerdo con Robles et al., (2023), en su estudio realizado en el Hospital de Vitarte con profesionales de enfermería que trabajan en áreas críticas, se encontró que el 48,13 % de estos profesionales presentaron un nivel moderado de ansiedad y estrés. Por consiguiente, en el servicio de emergencias, el personal de enfermería al estar expuesto como primer punto de contacto con los pacientes se enfrenta a un alto riesgo de ansiedad debido a su rol.

Formulación del Problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el desempeño laboral y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales público de Lima, 2024?

Problemas Específicos

¿Cuál es la relación que existe entre nivel de ansiedad y la dimensión desempeño de la tarea, que presentan los enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales públicos de Lima, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre nivel de ansiedad y la dimensión desempeño contextual que presentan los enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales públicos de Lima, 2024?

¿Cuál es la relación que existe entre nivel de ansiedad y la dimensión desempeño laboral contraproducente que presentan los enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales públicos de Lima, 2024?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación el desempeño laboral y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales públicos de Lima, 2024.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre el nivel de ansiedad y la dimensión desempeño de la tarea que presentan los enfermeros del servicio de emergencias de dos hospitales públicos de Lima, 2024.

Determinar la relación entre el nivel de ansiedad y la dimensión desempeño contextual que presentan los enfermeros del servicio de emergencias de dos hospitales públicos de Lima, 2024.

Determinar la relación entre el nivel de ansiedad y la dimensión desempeño contraproducente que presentan los enfermeros del servicio de emergencias de dos hospitales públicos de Lima, 2024.

Justificación

Justificación Teórica

La labor de enfermería en el servicio de emergencias y desastres se desempeña en contextos de alta demanda asistencial, exponiendo a los profesionales a eventos críticos y toma de decisiones bajo presión, condiciones que se asocian a la aparición de ansiedad. Este fenómeno, se entiende como una respuesta emocional caracterizada por tensión, preocupación y

activación fisiológica, afectando procesos cognitivos importantes como la atención, la memoria y el criterio clínico, afectando el desempeño profesional y la calidad del cuidado. Por consiguiente, analizar la relación entre ansiedad y desempeño laboral en enfermeros de emergencia permitirá identificar factores de riesgo psicosocial y su impacto en el ejercicio asistencial, generando información relevante para el diseño de acciones orientadas al bienestar psicológico en el trabajo.

Justificación Práctica y Social

El adecuado desempeño del personal enfermero en emergencias es crucial para la seguridad del paciente y la eficacia de la respuesta sanitaria. Niveles elevados de ansiedad pueden comprometer el cumplimiento de protocolos, incrementar la probabilidad de equivocaciones y afectar el contacto con el paciente. Por ello, esta investigación aportará evidencia aplicable para la implementación de estrategias institucionales de prevención y manejo de la ansiedad. Estas acciones contribuirán a optimizar el rendimiento del personal, fortalecer la calidad del servicio y promover el bienestar de los profesionales de enfermería, con impacto directo en la atención brindada.

Línea de Investigación.

00322 atención en enfermería.

Presuposición Filosófica

Desde una perspectiva filosófica con cosmovisión adventista del séptimo día, este proyecto de investigación sobre el desempeño laboral y la ansiedad en enfermeros considera la integralidad del ser humano, entendiendo que el bienestar físico, mental y espiritual son elementos interconectados que influyen negativamente la calidad de vida y la eficacia en el trabajo. Nuestra cosmovisión resalta la importancia del cuidado y el respeto por el cuerpo como templo, como lo menciona el pasaje bíblico de 1 Corintios 6:19: "¿O no sabéis que vuestro

cuerpo es templo del Espíritu Santo, el cual está en vosotros, el cual tenéis de Dios, y que no sois vuestros?", promoviendo entonces un enfoque holístico que reconoce la necesidad de un ambiente de trabajo saludable y equilibrado para prevenir el estrés y la ansiedad. De esta manera, el proyecto busca evidenciar cómo la integración de prácticas saludables y la atención al bienestar integral de los enfermeros pueden contribuir no solo a un mejor desempeño laboral, sino también a un equilibrio emocional y espiritual que fortalezca su capacidad de servicio y compasión en el ámbito de la salud.

Desarrollo de las Perspectivas Teóricas

Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Internacionales

Estudios internacionales muestran cómo la ansiedad en el personal de enfermería afecta su desempeño laboral. Kubota et al., (2021) realizó una investigación titulada “Distinción Empírica Entre Engagement y Trabajolismo en Enfermeras Hospitalarias de Japón: Efecto Sobre la Calidad del Sueño y el Desempeño Laboral en dos hospitales de la Zona Este de Japón”, para demostrar la distinción entre engagement y trabajolismo, estudiando su relación con la calidad del sueño y el desempeño laboral, este fue un estudio cuantitativo, transversal, exploratorio con una muestra de 750 enfermeras de tres hospitales de Japón, se halló que el engagement se relaciona de manera positiva con la calidad del sueño ($\beta = 0,29$, $p < 0,001$) y el desempeño laboral ($\beta = 0,36$, $p < 0,001$). En contraste, el trabajolismo tiene una relación negativa con la calidad del sueño ($\beta = - 0,36$, $p < 0,001$) y el desempeño laboral ($\beta = - 0,10$, $p < 0,05$). Concluyendo en la importancia de focalizar las actitudes personales hacia el ámbito laboral.

Sert et al. (2023), en su estudio titulado como “Depresión, ansiedad, estrés y desempeño laboral entre enfermeras turcas en el período posterior al terremoto en algún Hospital de Turquía”, se propuso examinar la relación entre la depresión, la ansiedad y los niveles de estrés que experimentaron las enfermeras turcas durante el período inicial de un terremoto, fue un estudio transversal con diseño correlacional; con una muestra de 232 participantes, se halló que las puntuaciones medias fueron $12,00 \pm 5,27$ (grave) para depresión, $11,11 \pm 5,86$ (extremadamente grave) para ansiedad. y $11,67 \pm 5,67$ (moderado) para estrés, en cuanto al desempeño laboral el 53,9% se sintió cansada, el 54,3% experimentó una disminución en el nivel de energía requerido para el trabajo y el 46,6% experimentó una reducción en el esfuerzo y la

voluntad de desempeñarse bien. Concluyendo en que el estrés, ansiedad y depresión experimentados por las enfermeras afectaron negativamente su desempeño laboral y la calidad de la atención al paciente.

Arimon-Pagès et al. (2023), en su estudio titulado “Fatiga por compasión y ansiedad en enfermeras de cuidados críticos y emergencias. Entre eficiencia y humanidad”, realizó una investigación para determinar la influencia de la cercanía constante al trauma y a la muerte en el bienestar emocional de las enfermeras que laboran en los servicios de emergencia y cuidados intensivos. La muestra estuvo conformada por 710 enfermeras de nueve hospitales de alta complejidad de Cataluña. Se concluyó que, en ambas unidades más del 20% de los profesionales presentaron niveles elevados de burnout, más del 30% mostraron estrés traumático secundario y más del 12% experimentaron ansiedad. Cada una de las subescalas se relacionó con la intención de dejar tanto la unidad como la profesión. Además, el 97% de los participantes indicó que consideraba necesario recibir formación en gestión emocional.

Pebes Mendoza et al. (2019), en su estudio titulado “Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” realizó dicho estudio para describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de dicho país. Fue un estudio conformado por 60 profesionales de enfermería como muestra, la cual se caracterizó principalmente por estar conformada por mujeres, con edades comprendidas entre los 34 y 53 años, y con formación predominante como enfermeras profesionales. El desempeño laboral, evaluado en sus tres dimensiones, se situó en un nivel medio de más del 96% de la muestra, destacando que no casos con desempeño alto.

Ning et al., (2024), en su trabajo titulado “El trastorno de ansiedad generalizada y el desempeño laboral pueden predecir el estrés laboral entre los enfermeros: Un análisis de perfiles latentes” realizado en Wenzhou, China, fue realizado con una muestra de 440 enfermeras en donde se halló que el trastorno de ansiedad generalizada, el desempeño laboral, el estado de salud y el desagrado por la enfermería como carrera fueron predictores de diferentes perfiles del estrés laboral concluyendo que la mayoría de enfermeras presentan estrés laboral relativamente alto. Asimismo, estos hallazgos se demostraron que el estrés laboral de las enfermeras se vio afectado por factores como las condiciones de salud, las actitudes profesionales, el trastorno de ansiedad generalizada y los niveles de desempeño laboral.

Antecedentes Nacionales, Regionales y Locales

Las investigaciones nacionales destacan que el desempeño laboral y el nivel de ansiedad afectan en el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería. Cujes, (2022) en su estudio denominado “Nivel de depresión y ansiedad del profesional de enfermería que labora en emergencia área COVID del hospital de barranca, Perú 2022” con el objetivo de evaluar el grado de ansiedad y depresión en el personal de enfermería que desempeña su jornada laboral en el área de emergencias destinada a pacientes con COVID -19. Es un estudio descriptivo con una muestra de 25 profesionales. Se encontró que los niveles moderados de depresión y ansiedad no guardan relación con el grupo etario. Sin embargo, ambos trastornos en nivel moderado de si se asocian con el género, y las variables de depresión y ansiedad también muestran relación con el tiempo de servicio. En conclusión, los profesionales de enfermería del servicio de emergencias del área COVID-19 presentan depresión y ansiedad en nivel moderado, siendo que, el 80% padece de depresión moderada y ansiedad.

Becerra-Medina et al. (2022), en su estudio titulado “Impactos en la salud mental del personal de enfermería que atiende a pacientes con COVID-19 en Perú: Miedo al contagio, ansiedad generalizada y fatiga físico-cognitiva”, tuvo como objetivo determinar la relación entre el miedo, la ansiedad y la fatiga del personal de enfermería que atiende a pacientes con COVID-19 en un hospital público de segundo nivel del Perú. Estudio cuantitativo y nivel correlacional, diseño transversal y no experimental. La muestra estuvo constituida por 145 enfermeras. Los resultados resaltan una relación significativa ($p < 0,001$; $r = 317$) entre el miedo al contagio y la fatiga físico-cognitiva y una relación significativa ($p < 0,001$; $r = 480$) entre la ansiedad generalizada y la fatiga físico-cognitiva. Finalmente, tanto el miedo al contagio como la ansiedad generalizada se relacionan con la fatiga físico-cognitiva.

Por otro lado, un estudio titulado “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú” realizado por Tarqui y Quintana (2019) tuvo como propósito caracterizar el nivel de desempeño considerando las características laborales, la formación académica, los factores motivacionales, los aspectos organizacionales y la influencia ejercida por la jefatura de enfermería. Se trató de un estudio de tipo transversal llevado a cabo en el Hospital Nacional Alberto Sabogal. Se utilizó un muestreo probabilístico con afijación proporcional, conformándose una muestra de 208 enfermeras. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario elaborado específicamente para la investigación. Los resultados evidenciaron que el 24,5% mostró un desempeño insuficiente; el 63,0% percibía sobrecarga laboral; el 70,2% no recibía capacitaciones; el 98,0% no realizaba actividades de docencia ($p=0,02$); y el 37,0% manifestaba presión laboral por parte de la jefatura de enfermería. Entre las enfermeras con desempeño suficiente, el 66,7% tenía un tiempo de servicio igual o mayor a seis años y el 96,2% contaba con una especialidad.

En conclusión, la mayoría de las profesionales de enfermería del HNASS presentan un desempeño adecuado; no obstante, se requiere que la gestión hospitalaria implemente mayores estrategias para optimizarlo.

En este mismo sentido, el estudio titulado “Burnout, autoeficacia profesional y satisfacción vital como predictores del desempeño laboral en trabajadores de la salud: el papel mediador del compromiso laboral” realizado por Bernales-Turpo et al. (2022) tuvo como finalidad examinar el rol mediador del engagement laboral en la relación entre el burnout, la autoeficacia profesional, la satisfacción con la vida y el desempeño laboral en trabajadores de salud peruanos. Se desarrolló un estudio transversal de tipo explicativo con una muestra de 508 profesionales de la salud, médicos y enfermeras de ambos sexos, pertenecientes a diversos establecimientos de salud de Lima. Los resultados evidenciaron que la mediación del engagement laboral en la relación con la autoeficacia profesional, la satisfacción con la vida y el burnout mostró un efecto predictor positivo sobre el desempeño laboral ($\beta = 0,878$; $p < 0,001$). Se concluyó que la autoeficacia profesional, la satisfacción con la vida y el agotamiento podrían incidir en el desempeño laboral a través del compromiso con el trabajo.

La investigación realizada por Bernales-Turpo et al. (2022) denominada “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el sector salud del Perú” tuvo como propósito analizar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el sector salud del Perú. Se desarrolló un estudio cuantitativo, de tipo correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 75 trabajadores de un centro de salud; se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos y un cuestionario tipo Likert como instrumento. Los resultados mostraron que el 41,4% de los participantes percibía un alto nivel de síndrome de burnout, mientras que el 45,3% evidenciaba un nivel regular de desempeño laboral.

Asimismo, se obtuvo un Rho de Spearman de -0,637 con una significancia de 0,000. Se concluyó que el síndrome de burnout mantiene una relación negativa moderada con el desempeño laboral, lo que indica que a menores niveles de burnout corresponde un mejor desempeño, y viceversa.

Marco Conceptual

Variable X: Desempeño Laboral

De acuerdo con Pashanasi Amasifuen et al. (2021) el desempeño laboral se define como el resultado de la actuación de un individuo en su puesto de trabajo, en relación con los objetivos y expectativas establecidas por la organización. Es una medida de la eficacia con la que se cumplen las tareas y responsabilidades asignadas, así como de la contribución del trabajador al logro de los objetivos organizacionales.

El desempeño laboral se entiende como el conjunto de conductas y acciones significativas orientadas al cumplimiento de los objetivos institucionales, las cuales pueden evaluarse según el aporte individual a la eficacia de la organización. Comprende elementos esenciales como la actualización permanente de conocimientos y competencias, la capacidad para resolver problemas en el ámbito laboral y la intervención activa en los procesos de toma de decisiones (Yong-Chung et al., 2025).

Para evaluar esta variable se hará uso de la escala de desempeño laboral individual en colaboradores peruanos desarrollada por Koopmans et al., (2012) y adaptada por Ramos-Villagrasa et al. (2019). Se divide en tres dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño laboral contraproducente y sus indicadores son los siguientes: nunca = 1; casi nunca = 2; a veces = 3; casi siempre = 4 y siempre = 5 (Geraldo Campos & Geraldo Campos, 2022).

El desempeño de la tarea ejercido por los profesionales de la salud se define como las acciones y comportamientos de los empleados, este viene a ser crucial para cumplir los objetivos organizacionales. Se refiere a las actividades directas como administrar tratamiento a los pacientes y las indirectas como contratación de personal de enfermería (Krijgsheld et al., 2022). El desempeño contextual se entiende como un comportamiento favorable que resulta de una relación armoniosa entre los trabajadores y la institución. Este tipo de desempeño refleja la percepción de los trabajadores asegurando recibir un trato equitativo, así como la presencia de actitudes positivas hacia su entorno laboral y/o organización a la que pertenecen (Kang et al., 2020).

El desempeño laboral contraproducente se define como conductas intencionales que transgreden normas relevantes de la organización y ponen en riesgo el bienestar tanto de la institución como de los profesionales de la salud. Estas acciones pueden perjudicar los intereses organizacionales, ya sea afectando a la propia organización o dañando a sus trabajadores, lo que finalmente disminuye su nivel de efectividad (Adugna et al., 2022).

Variable Y: Ansiedad

La ansiedad es una respuesta emocional adaptativa ante una amenaza o peligro real o percibido. Se caracteriza por un conjunto de síntomas fisiológicos, cognitivos y conductuales que preparan al individuo para afrontar la situación.

Desde un punto de vista fisiológico, la ansiedad se asocia con la activación del sistema nervioso autónomo (SNA), lo que produce: Aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, tensión muscular, sudoración, dilatación pupilar.

A nivel cognitivo, la ansiedad se manifiesta por: Preocupación excesiva, pensamientos negativos e intrusivos, dificultad para concentrarse, anticipación de eventos catastróficos.

En el plano conductual, la ansiedad puede llevar a: Evitación de situaciones o personas que generan temor, inquietud e hipervigilancia, conductas de escape o evitación.

La ansiedad normal es una respuesta adaptativa que ayuda a afrontar los desafíos de la vida. A diferencia de la ansiedad patológica se caracteriza por una intensidad y frecuencia desproporcionadas, interfiriendo significativamente en la vida personal, social y laboral del individuo (García-Maroto et al., 2021)

Para evaluar esta variable se hará uso de la escala de Ansiedad de Lima de 20 ítems, dividida en cinco dimensiones: Fobia social, Ansiedad psíquica, agorafobia, síntomas físicos y pánico. Se clasifica la severidad del trastorno del paciente en 7 grados: 1 (normal, sin ansiedad), 2 (mínimamente ansioso), 3 (levemente ansioso), 4 (moderadamente ansioso), 5 (marcadamente ansioso), 6 (gravemente ansioso) y 7 (extremadamente ansioso) (Lozano-Vargas & Vega-Dienstmaier, 2018).

Fobia social, también denominada como trastorno de ansiedad social, caracterizado por un miedo intenso, persistente e irracional ante situaciones sociales o de desempeño en las que el individuo puede ser observado, evaluado o juzgado negativamente por otros de su entorno, lo cual genera un elevado malestar psicológico y conductas evitativas (Šipka et al., 2023).

La ansiedad psíquica es un conjunto de síntomas mentales y emocionales caracterizados por la preocupación excesiva, aprensión, temor anticipatorio, dificultad para la concentración e hipervigilancia, las cuales experimenta la persona ante situaciones percibidas como amenazantes, reales o imaginadas (Valdivieso-Jiménez et al., 2025).

Agorafobia, es caracterizada por la ansiedad intensa y persistente a encontrarse en circunstancias o lugares de los que escapar resulta difícil o vergonzoso, en los que no se dispone de ayuda en caso de presentar síntomas de pánico o ansiedad (Sánchez & Bravo, 2025).

Los síntomas físicos también conocidos como síntomas somáticos o manifestaciones somáticas son respuestas fisiológicas propias del organismo las cuales están asociadas a procesos emocionales y cognitivos, como son la ansiedad, el estrés o el miedo, mediadas por la activación del sistema nervioso autónomo (Marin et al., 2022).

El pánico es una respuesta intensa y abrupta de miedo, la cual es acompañada de la activación fisiológica extrema, donde se presenta la sensación de pérdida de control, miedo a morir y una fuerte urgencia de escapar de una situación percibida como amenazante, aun cuando no exista un peligro real (Morejón & Apolo, 2025).

Bases Teóricas

Dorothea E. Orem, en 1969, introdujo el concepto de autocuidado como una actividad aprendida y orientada a un objetivo que los individuos realizan en situaciones concretas de la vida. Esta conducta, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia otros o hacia el entorno, busca regular los factores que afectan su desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar (Serra et al., 2021)

El autocuidado es una acción deliberada que cada individuo realiza para mantener su vida, salud, desarrollo y bienestar. Es un sistema de acción que permite a las personas tomar control de su propio cuidado y mejorar su calidad de vida; el autocuidado es fundamental para los enfermeros de salud mental debido a la naturaleza exigente de su trabajo. Estos profesionales están constantemente expuestos a situaciones de estrés, emociones fuertes y riesgos de burnout. El autocuidado les permite mantener su propio equilibrio emocional y físico, lo que es esencial para brindar una atención de calidad a sus pacientes (Guato-Torres & Mendoza-Parra, 2022).

Definición de Términos

Ansiedad: Condición caracterizada por nerviosismo, intranquilidad o perturbación emocional. Sensación de angustia que acompaña a diversas enfermedades, especialmente a algunos trastornos neuróticos, e impide que la persona afectada experimente calma o tranquilidad.

Desempeño laboral: El desempeño laboral es la forma en que un empleado cumple con sus tareas y responsabilidades en el trabajo.

Emergencias: Circunstancia crítica o evento adverso que demanda intervención inmediata. Asimismo, es el área del hospital destinada a la atención de pacientes con lesiones o afecciones graves que requieren asistencia médica urgente.

Enfermera(o): Persona legalmente autorizada para ejercer la enfermería.
Persona que cuida a un enfermo.

Metodología

Descripción del Lugar de Ejecución

El estudio se realizará en dos hospitales públicos de Lima. El hospital 1 se encuentra situado, en El Agustino de la Ciudad de Lima, está categorizado en el nivel III-1. Cuenta con médicos (400 aproximadamente), enfermeras (500 aproximadamente) y técnicos de enfermería (300 aproximadamente). El hospital 2 se encuentra ubicado en el distrito de Ate en la ciudad de Lima, está categorizado en el nivel II-E. Cuenta médicos (180 aproximadamente), enfermeras (400 aproximadamente) y técnicos en enfermería (200 aproximadamente).

Población y Muestra

Población

La población a elegir estará conformada por enfermeros del servicio de emergencias de dos hospitales públicos de Lima, el primer hospital cuenta con 42 enfermeros y el segundo hospital cuenta con 44 enfermeros del servicio de emergencias respectivamente.

Muestra

La muestra estará conformada por **86** enfermeros del servicio de emergencias de dos hospitales públicos (MINSA) de Lima. Se seleccionará mediante muestreo censal por criterio del investigador, se excluirá al personal que no cumpla con los criterios para el estudio.

Criterios de inclusión y Exclusión.

Inclusión.

- ✓ Enfermeros que laboren en el servicio de emergencias.
- ✓ Participantes que acepten formar parte de la investigación y firmen el consentimiento informado.
- ✓ Trabajar en turnos rotativos, fijos o mixtos.

- No haber recibido tratamiento por trastornos graves de ansiedad en los últimos 6 meses.

Exclusión.

- ✓ Enfermeros que estén con descanso médico, en periodo vacacional extendido o con suspensión laboral durante el tiempo de recolección de la información.
- ✓ Enfermeros desempeñen funciones principalmente administrativas y no laboren en el servicio de emergencia.
- ✓ No aceptar o retirar el consentimiento para participar en el estudio.

Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es de enfoque cuantitativo ya que se utilizarán datos que serán medidos numéricamente y analizados estadísticamente, es descriptivo y correlacional. Es descriptivo, porque busca conocer la situación que atraviesan los enfermeros frente al desempeño laboral y ansiedad en el servicio de emergencias y desastres de dos hospitales públicos de Lima, también es correlacional, porque tiene como finalidad conocer la relación que exista entre las dos variables, es de diseño no experimental puesto que no se manipulara ninguna variable, sino se observará la situación ya existente. De corte transversal, puesto que recopila información en un solo momento y prospectivo ya que se levantarán los datos desde ese periodo en adelante (Putri et al., 2025).

Formulación de Hipótesis

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales públicos de Lima, 2024.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales públicos de Lima, 2024.

Identificación de Variables

Variable 1: Desempeño laboral

Variable 2: Ansiedad

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas de medición
Variable 1: Desempeño laboral	De acuerdo con Pashanasi Amasifuen et al., (2021), el desempeño laboral se entiende como el resultado del accionar de una persona en su puesto, en función de las metas y expectativas fijadas por la organización.	Se refiere a la habilidad del enfermero para ejecutar sus tareas y responsabilidades de forma efectiva y eficiente. Su evaluación se realizará mediante la escala de desempeño laboral individual en colaboradores peruanos, desarrollada por Koopmans et al., (2012) conformado por 14 ítems. Nivel de desempeño- Puntaje total Bajo 14 – 32 Medio 33 – 51 Alto 52 – 70	1.Desempeño de la tarea. 2.Desempeño contextual. 3.Desempeño laboral contraproducente .	Ítems: Dimensión 1: (1-5) Dimensión 2: (6-11) Dimensión 3: (12-14)	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

Variable 2: Ansiedad	La ansiedad se describe como un estado emocional que se manifiesta mediante sensaciones de preocupación, tensión y nerviosismo que los enfermeros experimentan en su entorno laboral, particularmente en situaciones de alta demanda o estrés.(García-Maroto et al., 2021).	La ansiedad es una emoción natural que se manifiesta como una preocupación excesiva y persistente ante situaciones o eventos futuros. Se medirá a través del instrumento ansiedad de la escala de Ansiedad de Lima de 20 ítems. Nivel de ansiedad - Puntaje Normal, sin ansiedad (0 – 2) Mínimamente ansioso (3 – 5) Levemente ansioso (6 – 8) Moderadamente ansioso (9 – 11) Marcadamente ansioso (12 – 14) Gravemente ansioso 15 – 17 Extremadamente ansioso (18 – 20)	1. Fobia social 2. Ansiedad psíquica 3. Agorafobia 4. Síntomas físicos 5. Pánico	Ítems: Dimensión 1: (1-5) Dimensión 2: (9-15) Dimensión 3: (6-8) Dimensión 4: (16,17,20) Dimensión 5: (18-19) Los ítems están organizados de esa forma en cuestionario o del artículo.	Si = 1 No= 0
-------------------------	---	--	--	--	-----------------

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

La técnica que se realizará será la encuesta, la encuesta constituye un proceso diseñado para generar datos de forma ágil, permitiendo al investigador introducir variaciones controladas y específicas. Es una técnica que utiliza procedimientos estandarizados para reunir y analizar información de una muestra representativa de una población (Duarte Sánchez & Guerrero Barreto, 2024).

Instrumento

Para evaluar la variable desempeño laboral se hará uso del instrumento escala de desempeño laboral individual desarrollada por Koopmans et al., (2012) y adaptada por Ramos-Villagrasa et al., (2019). Se divide en tres dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño laboral contraproducente y sus indicadores son los siguientes: nunca = 1; casi nunca = 2; a veces = 3; casi siempre = 4 y siempre = 5 (Geraldo Campos & Geraldo Campos, 2022). El instrumento puede aplicarse de manera individual o grupal, con una duración aproximada de 15 minutos.

Para evaluar la variable ansiedad se hará uso de la escala de Ansiedad de Lima de 20 ítems, está dividida en cinco dimensiones: Fobia social, Ansiedad psíquica, agorafobia, síntomas físicos y pánico sus indicadores son Si: 1, No:0. Se clasifica la severidad del trastorno del paciente en 7 grados: Normal, sin ansiedad (0 – 2), Mínimamente ansioso (3 – 5), Levemente ansioso (6 – 8), Moderadamente ansioso (9 – 11), Marcadamente ansioso (12 – 14), Gravemente ansioso (15 – 17), Extremadamente ansioso (18 – 20) (Lozano-Vargas & Vega-Dienstmaier, 2018). El tiempo aproximado de tiempo en responder el cuestionario es de 08 minutos.

Validez y Confiabilidad. Para la variable desempeño laboral, será utilizado el cuestionario: Escala de desempeño laboral individual en colaboradores peruanos desarrollada por Koopmans et al., (2012) y adaptada por (Ramos-Villagrasa et al., 2019) en Perú, la confiabilidad se halló mediante el α de Cronbach > 0.80 y una validez de V de Aiken > 0.80 , valores de asimetría y curtosis, IHC superiores > 0.35 .

Para la variable ansiedad, se hará uso del cuestionario: Escala de Ansiedad de Lima de 20 ítems (EAL-20) adaptada por Lozano-Vargas & Vega-Dienstmaier, (2018), en Perú, la confiabilidad se halló mediante el α de Cronbach $> 0,8885$.

Proceso de Recolección de Datos

Previo a la aplicación de los instrumentos, se solicitará la autorización por parte del comité de ética de la Escuela de Posgrado, una vez obtenido el permiso se enviará una carta la dirección de los hospitales solicitando el permiso para hacer la aplicación del estudio. Con su aprobación será enviado un documento a los jefes de enfermería de los hospitales solicitando facilidades.

Posteriormente se informará los objetivos del estudio a cada uno de los participantes, y será hará entrega de consentimiento informado para la firma respectiva. Los participantes del estudio, por medio de un segmento en la parte inicial de la encuesta, para dar cumplimiento al principio de respeto a la dignidad humana, las investigadoras explicarán de manera clara, precisa y objetiva, el propósito del estudio, su metodología, manejo de la información recolectada, consentimiento informado, privacidad y anonimato respectivos.

Procesamiento y Análisis de Fatos

Luego de ser aplicado los instrumentos los datos obtenidos se ingresarán al software SPSS versión 25. Se ejecutará la limpieza de los datos excluyendo los casos que mostraron un

valor como mínimo. Posteriormente, se llevará a cabo el análisis de datos descriptivos con la para las cuales se determinarán con las medidas de tendencia central (media y mediana) y de dispersión (desviación estándar y varianza).

A fin de encontrar la correlación estadística de las variables, de antemano se aplicará la prueba de normalidad, para ello se utilizará la prueba de Shapiro-Wilk. De acuerdo con los resultados, se seleccionará el estadístico de correlación más adecuado: se empleará la correlación de Pearson si los datos presentan distribución normal, o la correlación de Spearman en caso contrario. Asimismo, se considerará un nivel de significancia de 0.05. Finalmente, los resultados serán presentados mediante tablas y figuras para facilitar su interpretación.

Consideraciones Éticas

Se elaborará un consentimiento informado en el que se detallará el objetivo del estudio, así como la confiabilidad y el anonimato de los participantes. Se aclarará que los datos recopilados no se utilizarán con fines externos a la investigación y que los nombres de los participantes no aparecerán en ningún informe parcial o final. Se garantizará la confidencialidad de la información, respetando el principio bioético de autonomía de cada participante. Solo las investigadoras tendrán acceso a los datos obtenidos, y no se permitirá la presencia de personal de otras dependencias durante la recolección de información, con el fin de asegurar total privacidad y libertad en las respuestas. Si el participante acepta, procederá a completar el cuestionario.

Por otro lado, se garantizará a los profesionales de la salud los principios éticos clave que incluyen la autonomía, la beneficencia, no maleficencia, asegurando que la información brindada en sus respuestas en la encuesta es anónima y no serán brindadas a personas fuera de la investigación ni tendrán otro uso fuera del mismo.

Limitaciones del Proyecto

El proyecto de investigación sobre el desempeño laboral y la ansiedad en enfermeros de dos hospitales de Lima, Perú, podría enfrentar diversas limitaciones, los instrumentos de medición utilizados podrían no captar todas las particularidades laborales de los participantes, y factores externos como la carga de trabajo y la estructura organizacional de los hospitales pueden afectar el desempeño y la ansiedad, complicando el control de estas variables. La disponibilidad de los participantes, que podrían tener turnos extendidos o trabajar en áreas de alta presión, puede limitar la inclusión en el estudio. También existe el riesgo de respuestas sesgadas debido al estigma de los problemas de salud mental, así como posibles desafíos en la protección de la confidencialidad y el consentimiento informado. Por último, las limitaciones presupuestarias pueden restringir el uso de herramientas más sofisticadas y una muestra más amplia, impactando la calidad y alcance de los resultados.

Administración del Proyecto de Investigación

Cronograma de Ejecución

Tabla 1

Cronograma de Actividades

Descripción de actividades											
Actividad	2024				2025				2026		
	Abr	May	Nov	Dic	Abr	May	Jun	Jul	Feb	Mar	Abr
Búsqueda de información											
Diseño de estudio											
Aprobación											
Dictaminación											
Entrega de documento final											

Nota: elaboración propia

Presupuesto

Tabla 2

Presupuesto

Tipo de Recursos	Cantidad	Precio por Unidad	Precio Total
Servicio de internet	3 meses	S/ 50	S/ 150.00
Total			S/ 150.00

Nota: elaboración propia

Referencias Bibliográficas

- Adugna, K., Birhanu, B., Kebede, A., Abraham, G., Asefa, Y., Gezahign, M., Gunja, G., & Gelana, B. (2022). La relación entre la justicia organizacional y el comportamiento laboral contraproducente entre los profesionales de la salud en las instituciones de salud pública de la zona de Jimma. *Journal of Healthcare Leadership*, 14(July), 119–130.
<https://doi.org/10.2147/JHL.S365129>
- Arimon-Pagès, E., Fernández-Ortega, P., Torres-Puig-Gros, J., & Canela-Soler, J. (2023). Compassion fatigue and anxiety in critical care emergency nurses: In between efficiency and humanity. *Enfermería Intensiva (English Ed.)*, 34(1), 4–11.
<https://doi.org/10.1016/J.ENFIE.2022.02.001>
- Becerra-Medina, L., Meneses-La-Riva, M., Ruíz-Ruíz, M., Marcilla-Félix, A., Suyo-Vega, J., & Fernández-Bedoya, V. (2022). Mental health impacts of nurses caring for patients with COVID-19 in Peru. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–6.
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Ruiz Mamani, P., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. (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 and Community Health*, 13, 1–9. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Cujes, g. (2022). *Nivel de depresión y ansiedad del profesional de enfermería que labora en emergencia área covid del hospital de barranca, Perú 2022*. [José Faustino Sánchez Carrión].
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6240>
- David, J., Huarcaya-Victoria, J., Almenara Irigoyen, G., & Médico psiquiatra, P. (2020).

Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(2), 327–334.

<https://doi.org/10.17843/RPMESP.2020.372.5419>

Duarte Sánchez, D. D., & Guerrero Barreto, R. (2024). La encuesta como instrumento de recolección de datos, confiabilidad y validez en investigación científica. *Revista Gestão Organizacional*, 3(2), 94–107.

<https://educaciontributaria.com.py/revista/index.php/rcetca/article/view/70/104>

García-Maroto, M., Luceño-Moreno, L., & Martín-García, J. (2021). Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: Una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*, 28(1), 16–29. <https://doi.org/10.5093/ANYES2022A2>

Geraldo Campos, L. A., & Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1), 63–81. <https://doi.org/10.15381/RINVP.V25I1.21920>

Guato-Torres, P., & Mendoza-Parra, S. (2022). Autocuidado do cuidador informal de idosos em alguns países da América Latina: Revisão descritiva. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 11(2), e2917. <https://doi.org/10.22235/ECH.V11I2.2917>

Huarcaya-Victoria, J. (2020). Mental health considerations about the COVID-19 pandemic.

Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 37(2), 327–334.

<https://doi.org/10.17843/RPMESP.2020.372.5419>

Kang, L., Ma, S., Chen, M., Yang, J., Wang, Y., Li, R., Yao, L., Bai, H., Cai, Z., Xiang Yang, B., Hu, S., Zhang, K., Wang, G., Ma, C., & Liu, Z. (2020). La exploración de la relación entre el desempeño contextual y el agotamiento emocional en los profesionales de la salud. *Brain, Behavior, and Immunity*, 87, 11. <https://doi.org/10.1016/J.BBI.2020.03.028>

- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.
<https://doi.org/10.1108/17410401311285273>
- Krijgheld, M., Tummers, L. G., & Scheepers, F. E. (2022). Desempeño laboral en el sector sanitario: una revisión sistemática. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1–17.
<https://doi.org/10.1186/s12913-021-07357-5>
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A., & Schaufeli, W. B. (2021). Distinción Empírica Entre Engagement y Trabajolismo en Enfermeras Hospitalarias de Japón: Efecto Sobre la Calidad del Sueño y el Desempeño Laboral. *Ciencia & Trabajo : C&T*, 13(41), 152.
- Lozano-Vargas, A., & Vega-Dienstmaier, J. M. (2018). Construcción y propiedades psicométricas de la Escala de Ansiedad de Lima de 20 ítems (EAL-20). *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 81(4), 226–234. <https://doi.org/10.20453/RNP.V81I4.3437>
- Lucas-Hernández, A., González-Rodríguez, V. del R., López-Flores, A., Kammar-García, A., Mancilla-Galindo, J., Vera-Lastra, O., Jiménez-Lópezs, J. L., & Peralta-Amaro, A. L. (2022). Estrés, ansiedad y depresión en trabajadores de salud durante la pandemia por COVID-19. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social*, 60(5), 556.
- Marin, R., Rolim, G. S., Granner, K. M., & Moraes, A. B. A. de. (2022). Disfunções temporomandibulares e fatores psicológicos: uma revisão de literatura. *Psicologia Em Estudo*, 27, e47363. <https://doi.org/10.4025/psicoestud.V26I0.47363>
- Morejón, C. E. J., & Apolo, F. G. L. (2025). Terapia de aceptacion y compromiso en el tratamiento de la ansiedad en adultos: una revisión sistemática. *Revista Ecuatoriana de*

Psicología, 8(22), 267–281. <https://doi.org/10.33996/REPSI.V8I22.195>

Ning, L., Li, F., Li, S., Wang, Y., Lin, T., Deng, Q., Fu, Y., Li, J., & Li, Y. (2024). Generalized anxiety disorder and job performance can predict job stress among nurses: A latent profile analysis. *BMC Nursing*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-024-02512-9>

OMS. (2023). *Trastornos de Ansiedad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>

Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., Palomino Alvarado, G. del P., Pashanasi Amasifuen, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163–174. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>

Pebes Mendoza, A. B., Uribe Rosas, C., & Loyola Aguije, G. (2019). Motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de Medicina del Hospital Regional 2016. *Revista Enfermería La Vanguardia*, 7(1), 13–22. <https://doi.org/10.35563/revan.V7I1.186>

Putri, L., Muhammad Rizki Rezani, & Dina Hermina. (2025). Diseño de investigación correlacional. *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi*, 2(6), 306–317. <https://doi.org/10.71282/jurmie.v2i6.456>

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., Koopmans, L., Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 195–205. <https://doi.org/10.5093/JWOP2019A21>

Robles, L. M., Privada, U., Wiener, N., Rodolfo, L.-P., & Marcos, A. (2023). Nivel de estrés y

ansiedad en profesionales de enfermería que trabajan en las áreas de alta complejidad del Hospital Vitarte, Lima – 2023: Level of stress and anxiety in nursing professionals who work in highly complex areas of a Hospital in Lima. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), 631-643–631–643.

<https://doi.org/10.56712/LATAM.V4I4.1245>

Ruiz-Villa, J. O., Ochoa-Orozco, S. A., Gaviria-Mendoza, A., Castrillón-Spitia, J. D., Echeverri-Cataño, L. F., & Machado-Alba, J. E. (2023). Prevalence of Anxiety Symptoms Among Health Care Workers in Colombia During the COVID-19 Pandemic. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. <https://doi.org/10.1016/J.RCP.2023.01.004>

Sánchez, R. G., & Bravo, S. P. (2025). Revisión bibliográfica sobre la comorbilidad de la ansiedad infantil. *medica review. International Medical Humanities Review / Revista Internacional de Humanidades Médicas*, 13(1), 57–82.

<https://doi.org/10.62701/REVMEDICA.V13.5431>

Serra, A., Simões, A., Fernandes, J., & Ferreira, M. (2021). O cuidado centrado na pessoa ebook. *Ebook*, 2–4. <https://doi.org/10.12707/RIV18029>

Sert, H., Gulbahar Eren, M., Assist, R., Koc, F. R., Nurse, C., Yurumez, Y., & Havva Sert, C. (2023). Depression, anxiety, stress, and job performance among Turkish nurses in the early post-earthquake period. *International Nursing Review*. <https://doi.org/10.1111/INR.12920>

Šipka, D., Brodbeck, J., Schulz, A., Stolz, T., & Berger, T. (2023). Estructura factorial de la Escala de Fobia Social (SPS) y la Escala de Ansiedad por Interacción Social (SIAS) en una muestra clínica reclutada de la comunidad. *BMC Psychiatry*, 23(1), 1–11.

<https://doi.org/10.1186/s12888-023-05142-8>

Tarqui, C., & Quintana, D. (2019). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un

hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123–132. <https://doi.org/10.30554/Archmed.20.1.3372.2020>

Valdivieso-Jiménez, G., Vásquez-Dextre, E., & Barroilhet, S. A. (2025). Indicadores de severidad clínica en la comorbilidad de trastorno bipolar y trastorno límite de personalidad: una revisión sistemática. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 54(3), 367–379. <https://doi.org/10.1016/J.RCP.2023.08.002>

Werneck-Souza, J., Ferreira, M. C., & Soares, K. J. (2019). (Re)conhecendo o estresse no trabalho: uma visão crítica. *Gerais : Revista Interinstitucional de Psicologia*, 12(1), 51–61. <https://doi.org/10.36298/GERAIS2019120105>

Yong-Chung, F. E., García-Salirrosas, E. E., Arroyo, R. R. J., & Escobar-Farfán, M. (2025). Determinants of Job Performance in Professional Workers and Moderating Effect of Gender: The Peruvian Case. *Administrative Sciences* 2025, Vol. 15, Page 391, 15(10), 391. <https://doi.org/10.3390/ADMSCI15100391>

Apéndices

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Instrumento: Desempeño laboral

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando.

Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: Marque con una “X” según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5 Nota:

Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo					
2	He sido capaz de establecer prioridades					
3	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente					
4	He gestionado bien mi tiempo					
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas					
6	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo					
7	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas					
8	He asumido responsabilidades adicionales					
9	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas					
11	He empeorado los problemas del trabajo					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo					

Instrumento: Desempeño laboral

Estimado(a) colaborador(a) reciba un cordial saludo.

Agradecemos leer detenidamente y con atención, indicar con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante el tiempo que lleva laborando.

Luego seleccione la alternativa que mejor describa su opinión: Marque con una “X” según la escala siguiente: Nunca = 1, Casi Nunca = 2, A veces = 3, Casi siempre = 4 y Siempre = 5 Nota:

Si está contestando desde su celular recuerde que hay 5 opciones de respuesta

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Tengo miedo de conocer gente nueva					
2	Tengo miedo de dar exámenes o tener una entrevista de trabajo					
3	Me es difícil hablar con otras personas, tengo temor, me cuesta iniciar una conversación o no se me ocurre qué decir					
4	Me incomoda que me observen cuando trabajo, escribo, camino o tengo algún objeto que se me puede caer					
5	Tengo miedo de hacer el ridículo y sentirme humillado o avergonzado					
6	Me da miedo alejarme de mi casa					
7	Me incomodaría entrar o salir de un lugar lleno de gente					
8	Me da miedo estar en lugares altos					
9	He sentido miedo sin motivo					
10	Me he sentido aturdido o confundido					
11	Tiendo a sentirme nervioso					
12	Me he sentido angustiado, con los nervios de punta					
13	Me he sentido agitado o alterado					
14	Generalmente me siento cómodo, sosegado y apacible					
15	Con facilidad me siento asustado, con temor o miedo					
16	He sentido que me falta el aire o me ahogo					
17	He sentido dolor o presión en el pecho					
18	Me siento inseguro, como si me fuera a caer					
19	Tengo sensaciones de adormecimiento u hormigueo en el cuerpo					
20	Tengo escalofríos frecuentemente					

Apéndice B: Validez de los instrumentos

Validez del instrumento Desempeño Laboral

Procedimientos

Para llevar a cabo la presente investigación, se tuvo que pasar por diversos procesos. Al tratarse de un estudio de validación a partir de un instrumento ya elaborado, se tuvo que solicitar el permiso a los autores de la escala de desempeño laboral individual ([Koopmans, 2015](#)). Se recibió el consentimiento y respaldo para el uso de dicho instrumento en la versión peruana. Luego, se realizó la evidencia basada en la validez de contenido, cuya validación fue llevada a cabo mediante cuatro jueces expertos con formaciones sólidas en administración y psicología organizacional, además de su experiencia en el desarrollo de investigaciones en el tema. En esta fase no se modificaron los ítems; sin embargo, los jueces coincidieron en cambiar la escala de la versión española a la siguiente: nunca = 1; casi nunca = 2; a veces = 3; casi siempre = 4 y siempre = 5. Además, se verificó la claridad (V de Aiken=0.90), objetividad (V de Aiken=0.90) actualidad (V de Aiken=0.85), organización (V de Aiken=0.80), suficiencia (V de Aiken=0.90), intencionalidad (V de Aiken=0.85), consistencia (V de Aiken=0.85), coherencia (V de Aiken=0.85), metodología (V de Aiken=0.80) y pertinencia (V de Aiken=0.80). Se obtuvo una V de Aiken general igual a 0.85. Luego, se procedió a solicitar la autorización y el respaldo por parte del comité de ética de la Universidad Peruana Unión; siendo este favorable (2021-CEUPeU-0016), se envió el enlace del instrumento elaborado en un formulario de Google, el mismo que fue enviado vía correo electrónico a todos los colaboradores, además de contener el consentimiento informado en la primera página del formulario como también de sus instrucciones.

Nueva escala de ansiedad (NEA) ⁽²¹⁾. La construcción de este instrumento se realizó a partir del contenido de los ítems de 25 instrumentos para evaluación de ansiedad (nueve escalas para evaluación de ansiedad en general; tres para trastorno de ansiedad generalizada [TAG], dos para trastorno de pánico y agorafobia, siete de fobia social, dos de trastorno de estrés posttraumático [TEPT] y dos de trastorno obsesivo-compulsivo [TOC]). Se generaron 173 posibles ítems que, considerando la frecuencia en que su contenido aparecía en los instrumentos de origen y el criterio clínico sobre su relevancia, fueron reducidos a 130 (NEA-130), los cuales a su vez fueron sometidos a juicio de expertos para perfeccionar su redacción y claridad. Los ítems son de tipo dicotómico (sí/no) y los puntajes pueden tener valores de 1 o 0, según indiquen o no ansiedad, respectivamente. La validez de contenido está respaldada por la correspondencia entre los criterios diagnósticos y síntomas predominantes de los distintos trastornos de ansiedad y los ítems de la NEA. Así tenemos que el TAG está representado por 25 ítems; la fobia social por 32; el trastorno de pánico por 23; la agorafobia por 12; las fobias simples por 4; el TEPT por 13; el TOC por 11, y los síntomas ansiosos que no están específicamente relacionados con algún trastorno por 27 ítems.

Validez del instrumento Ansiedad

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos

(Incluir matriz de datos)

Alfa de Cronbach del cuestionario de Ansiedad

El alfa de Cronbach de la EAL-20 fue de 0,8885. En la [tabla 2](#) se muestran las características de los 20 ítems seleccionados: el coeficiente de regresión para la predicción del puntaje total de la escala de 130 ítems, la correlación ítem-total y el alfa de Cronbach si el ítem es eliminado. Se puede observar que el alfa de Cronbach

Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad de factores basada en la escala con 14 ítems

Ítems	M	DS	Cronbach's α	McDonald's ω
Desempeño de tarea	4.30	0.55	0.88	0.89
Desempeño contextual	4.15	0.57	0.87	0.87
Desempeño contraproducente	1.77	0.78	0.87	0.87

Nota: M: Media; DS: Desviación estándar

que se me puede caer

088-Tengo miedo de hacer el ridículo y sentirme humillado o avergonzado	7,12 (4,42-9,82)	0,5508	0,8839
119-Me da miedo alejarme de mi casa	4,02 (1,39-6,65)	0,5092	0,8850

Alfa de Cronbach del cuestionario Desempeño Laboral

Apéndice D: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Al inicio de la encuesta habrá un segmento donde se describe el estudio e instrumentos a utilizar, en caso de aceptar el estudiante puede continuar con la encuesta.

Cordiales saludos.

Nuestros nombres son Hellen Bellu Crespo Gómez y Laly Milagros Rosado Mendoza, estudiantes del III ciclo de la UPG Salud – SEE Emergencias y desastres de la Universidad Peruana Unión. La encuesta que vamos a aplicar tiene como propósito medir estadísticamente desempeño laboral y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales públicos de Lima, 2024. La encuesta es anónima y los datos serán tratados con confidencialidad, siendo utilizados únicamente para el presente estudio. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatorio llenar dicha encuesta si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda la encuesta, así mismo, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decide. Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirnos a: hellencrespo@upeu.edu.pe y lalyrosado@upeu.edu.pe

☐ He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

Apéndice E: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variables	Hipótesis
Problema general	Objetivo general	Variable 1	Hipótesis general
1. ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales públicos de Lima, 2024?	1. Determinar la relación del desempeño laboral y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales públicos de Lima, 2024	Desempeño laboral	Hi: Existe relación significativa entre el desempeño laboral y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales públicos de Lima, 2024. Ho: No existe relación significativa entre el desempeño laboral y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales públicos de Lima, 2024.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Variable 2	Hipótesis específicas

1. ¿Cuál es el desempeño laboral de los enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales público de Lima, 2024? 2. ¿Cuál es el nivel de ansiedad que tienen los enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales público de Lima, 2024?	1. Identificar la relación entre el desempeño de la tarea y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales público de Lima, 2024 2. Identificar la relación entre el desempeño contextual y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales público de Lima, 2024 3. Identificar la relación entre el desempeño laboral contraproducente y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales público de Lima, 2024.	Ansiedad	Hi¹: Existe relación significativa entre el desempeño de la tarea y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales público de Lima, 2024. Hi²: Existe relación significativa entre el desempeño contextual y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales público de Lima, 2024. Hi³: Existe relación significativa entre el desempeño laboral contraproducente y la ansiedad en enfermeros del servicio de emergencias de dos Hospitales público de Lima, 2024
---	---	-----------------	--

Apéndice F: Autorización institucional