Vive Revista de Investigación en Salud
Volumen 9, N° 27 / septiembre-diciembre
https://doi.org/10.33996/revistavive.v9i27.532

Autoeficacia y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital pediátrico especializado peruano

Self-efficacy and job performance among nursing professionals at a specialized pediatric hospital in Peru

Sonia Ataucusi Navarro [a] ✉; María del Carmen Chipana Cahua[b]; Maria Angela Paredes Aguirre De Beltran [c]

[a] Universidad Peruana Unión. Lima, Perú
Soniaataucusinavarro20@gmail.com
https://orcid.org/0009-0008-3768-2355

[b] Universidad Peruana Unión. Lima, Perú
Mariley_15_7@hotmail.com
https://orcid.org/0009-0003-7277-2843

[c] Universidad Peruana Unión. Lima, Perú
angela@upeu.edu.pe
https://orcid.org/0000-0003-0687-4609

Cómo citar:
Ataucusi Navarro S, Chipana Cahua MC, Paredes Aguirre De Beltran MA. Autoeficacia y desempeño laboral en profesionales de enfermería de un hospital pediátrico especializado peruano. Vive Revista de Investigación en Salud. 2026;9(27). https://doi.org/10.33996/revistavive.v9i27.532

Research Article
Peer-reviewed
Open Access

Resumen

Introducción: La autoeficacia constituye un recurso psicológico que fortalece la confianza del profesional de enfermería para responder con competencia ante las exigencias del entorno asistencial, con especial relevancia en hospitales pediátricos de alta demanda. **Objetivo:** Determinar la relación entre la autoeficacia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital pediátrico especializado de Lima. **Materiales y métodos:** Estudio cuantitativo, observacional, correlacional y transversal, con una población de 300 profesionales y una muestra de 200 participantes seleccionados por muestreo no probabilístico por conveniencia. La medición de las variables utilizó la Escala de Autoeficacia en el Trabajo y la Escala de Desempeño Laboral Individual, instrumentos con validez de contenido por juicio de expertos (V de Aiken = 1.00) y consistencia interna satisfactoria (alfa de Cronbach de 0.985 y 0.837). **Resultados:** El 86.00 % del personal presentó autoeficacia alta y el 77.50 %, desempeño laboral alto. La autoeficacia mostró correlaciones positivas con el desempeño global (Rho = 0.40), el desempeño de tarea (Rho = 0.49) y el desempeño contextual (Rho = 0.41), con $p < 0.001$ en los tres casos. La asociación con el comportamiento laboral contraproducente careció de significación (Rho = −0.06; p = 0.42). **Conclusiones:** Existe una relación directa y significativa entre la autoeficacia y el desempeño laboral, por lo que su fortalecimiento contribuye a elevar la calidad de la atención pediátrica.

Palabras clave: Autoeficacia; Desempeño Laboral; Enfermería Pediátrica; Hospitales Pediátricos; Personal de Enfermería

Abstract

Introduction: Self-efficacy is a psychological resource that boosts nursing professionals' confidence in competently meeting the demands of the healthcare environment, a factor of particular importance in high-demand pediatric hospitals. **Objective:** To determine the relationship between self-efficacy and job performance among nursing professionals at a specialized pediatric hospital in Lima. **Materials and methods:** A quantitative, observational, correlational, and cross-sectional study was conducted with a population of 300 professionals and a sample of 200 participants selected via non-probability convenience sampling. Variables were measured using the Work Self-Efficacy Scale and the Individual Job Performance Scale; these instruments demonstrated content validity via expert judgment (Aiken's V = 1.00) and satisfactory internal consistency (Cronbach's alpha

of 0.985 and 0.837). **Results:** 86.00% of the staff exhibited high self-efficacy, and 77.50% showed high job performance. Self-efficacy showed positive correlations with overall performance (Rho = 0.40), task performance (Rho = 0.49), and contextual performance (Rho = 0.41), with $p < 0.001$ in all three cases. The association with counterproductive work behavior was not significant (Rho = −0.06; p = 0.42). **Conclusions:** There is a direct and significant relationship between self-efficacy and job performance; therefore, strengthening self-efficacy contributes to improving the quality of pediatric care.

Keywords: Nursing Staff; Pediatric Hospitals; Pediatric Nursing; Self-Efficacy; Work Performance

Introducción

La calidad de los servicios de salud guarda una dependencia estrecha con el trabajo del personal de enfermería, pues este sostiene la continuidad de la atención, la seguridad del paciente y el logro de los objetivos institucionales. La evidencia internacional muestra que una dotación insuficiente de enfermeras prolonga los tiempos de espera, retrasa los tratamientos y eleva los eventos adversos en urgencias [(1)]. De igual modo, el desempeño del personal responde a factores individuales, profesionales y del entorno laboral, entre los que destacan los fundamentos de calidad, la adecuación del personal, el liderazgo y la solidaridad colegial [(2)]. A este panorama se une la función de los recursos psicológicos donde el compromiso con el trabajo y la compasión hacia uno mismo favorecen el rendimiento del personal de cuidado intensivo a través de la salud mental [(3)].

Frente a este escenario, la región latinoamericana presenta condiciones laborales que agravan las exigencias sobre el personal de enfermería. En Ecuador, la percepción de sobrecarga laboral alcanza un nivel medio en el primer nivel de atención y limita la capacidad para brindar un cuidado directo de calidad [(4)]. Una revisión narrativa sobre el estrés del personal de enfermería documenta su predominio en el nivel medio, junto con un desempeño concentrado en la categoría regular y una relación significativa entre ambas variables [(5)]. En esta línea, la autoeficacia profesional del equipo de salud ecuatoriano exhibe puntajes globales altos, aunque su posible efecto moderador sobre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral carece de confirmación empírica [(6)]. Estas condiciones regionales comprometen el rendimiento efectivo del personal y orientan la mirada hacia los recursos personales del trabajador de la salud.

Dentro de este marco, la autoeficacia expresa la percepción que la persona posee sobre su capacidad para organizar y ejecutar las acciones que conducen a los resultados esperados. La literatura reciente concede a esta variable un papel protector frente al desgaste ocupacional donde en enfermeras clínicas chinas, la autoeficacia predice de forma negativa el burnout y la perspectiva temporal de futuro media esa asociación [(7)]. La formación de esta capacidad comienza en la etapa de estudios, pues el gusto por los niños y la confianza en las propias habilidades guardan relación con la autoeficacia para administrar medicación pediátrica en estudiantes de enfermería turcos [(8)]. En palabras de las investigadoras colombianas, la

autoeficacia previa a las prácticas clínicas mantiene vínculos con la autonomía, las relaciones sociales y la autopercepción de las competencias académicas y clínicas [9].

Derivado de lo anterior, la pregunta por la relación entre autoeficacia y resultados laborales cobra sentido pleno en la enfermería actual. El profesionalismo de enfermería y la autoeficacia muestran correlaciones positivas con el arraigo laboral, indicador de permanencia y vínculo con la organización [10]. En el ámbito pediátrico, la carga de trabajo compromete las competencias nucleares del personal, y la autoeficacia media ese efecto en enfermeras con puntajes bajos en dichas competencias [11]. En cuanto al desempeño laboral, su estudio en colaboradores peruanos comprende el desempeño de tarea, el desempeño contextual y el comportamiento laboral contraproducente, estructura que permite un análisis diferenciado de las conductas del trabajador [12]. Esta perspectiva dimensional resulta valiosa para examinar cómo la autoeficacia guarda relación con cada componente del rendimiento en contextos hospitalarios especializados.

En el contexto peruano, y de modo específico en el hospital pediátrico especializado de Lima, sede del estudio, el personal de enfermería atiende a pacientes críticos, con alta demanda asistencial, exposición al sufrimiento humano y necesidad de decisiones oportunas. ¿Qué sucede allí? Los estudios disponibles abordan compromiso, satisfacción, calidad de vida o estrés, sin examinar el vínculo entre autoeficacia y desempeño laboral en ese escenario pediátrico. Entre las posibles causas de este vacío figuran la escasez de trabajos con instrumentos validados en personal peruano y la preferencia por variables organizacionales. La situación ideal consistiría en contar con información local que oriente la gestión del talento humano y el diseño de intervenciones de fortalecimiento. Por ello, este estudio responde a las preguntas: ¿qué niveles presentan la autoeficacia y el desempeño laboral?, y ¿qué relación existe entre ambas variables y sus dimensiones?

En virtud de ello, un estudio con estas características contribuiría al diseño de programas de capacitación y apoyo institucional dirigidos al personal de enfermería, a la gestión del talento humano en hospitales pediátricos y a la comprensión del papel de los recursos psicológicos en el rendimiento asistencial. Su pertinencia radica en la necesidad de evidencia local sobre variables modificables que influyen en la calidad del cuidado; su importancia trasciende lo asistencial, pues aporta información valiosa para la docencia y la planificación de políticas de personal. En consecuencia, el objetivo del estudio fue determinar la relación entre la autoeficacia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería de un hospital pediátrico especializado de Lima.

Materiales y métodos

En coherencia con ese propósito, la investigación siguió un enfoque cuantitativo, de tipo observacional, correlacional y transversal, dado que se midieron las variables en un único periodo sin manipulación alguna. El ámbito del estudio fue un hospital pediátrico especializado de Lima, Perú, institución que concentra la atención de pacientes infantiles críticos y complejos

con alta demanda asistencial. Las variables de respuesta fueron la autoeficacia, entendida como la percepción de capacidad para organizar y ejecutar acciones orientadas a metas laborales, y el desempeño laboral, comprendido como la ejecución de las funciones del puesto en términos de eficiencia, responsabilidad y cumplimiento institucional. El periodo de recolección abarcó de enero a mayo de 2026. Este diseño permitió describir los niveles de ambas variables y estimar el grado de asociación entre ellas en el contexto señalado.

Conforme al diseño, la población comprendió 300 profesionales de enfermería con funciones asistenciales en el hospital. Los criterios de inclusión exigieron personal en actividad laboral durante la recolección, participación voluntaria y consentimiento informado; los de exclusión abarcaron a profesionales de vacaciones, con licencia o ausentes en la aplicación de los instrumentos. El muestreo, no probabilístico por conveniencia, arrojó 200 participantes. El grupo etario de 31 a 40 años concentró el 49.00 %, seguido del de 41 años a más (36.50 %) y del de 22 a 30 (14.50 %). La experiencia superior a 10 años agrupó al 43.50 %; la de 1 a 5 años, al 39.50 %; y la de 6 a 10 años, al 17.00 %. En cuanto al servicio, el 55.50 % laboraba en áreas distintas de emergencia y el 44.50 % en esta.

En cuanto a los instrumentos, la Escala de Autoeficacia en el Trabajo desarrollada por Campos et al. [13] permitió medir la variable principal. Este instrumento reúne 41 ítems distribuidos en cinco dimensiones: autogestión, transferencia, metacognición, meta-aprendizaje y autocuidado; cada ítem admite una escala tipo Likert de cuatro alternativas, desde el total desacuerdo [1] hasta el total acuerdo [4], y mayores puntuaciones reflejan niveles superiores de autoeficacia. Su validación original reportó una estructura pentadimensional con índices adecuados de ajuste factorial y consistencia interna de 0.948 para la escala total, con coeficientes entre 0.808 y 0.869 por dimensión. En esta investigación, el juicio de cinco expertos valoró la claridad, pertinencia, coherencia y representatividad de los ítems, con un coeficiente V de Aiken de 1.00; además, las respuestas de los participantes produjeron un alfa de Cronbach de 0.985, resultado que garantiza una consistencia interna elevada.

De igual manera, el desempeño laboral respondió a la Escala de Desempeño Laboral Individual en su versión peruana validada por Geraldo [12], compuesta por 14 ítems agrupados en tres dimensiones: desempeño de tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente. Los participantes registraron sus respuestas en una escala Likert de cinco categorías, desde nunca hasta siempre, con atención a la dirección inversa de los ítems del comportamiento contraproducente. La validación peruana del instrumento muestra evidencias satisfactorias de validez de contenido, con valores de V de Aiken superiores a 0.80, y una estructura interna adecuada según el análisis factorial confirmatorio. En la presente investigación, el juicio de expertos otorgó un coeficiente V de Aiken de 1.00 y la consistencia interna alcanzó un alfa de Cronbach de 0.837, magnitud que sostiene la confiabilidad de las puntuaciones para el análisis de las tres dimensiones del constructo.

Una vez definidos los instrumentos, la recolección de datos comenzó tras la autorización institucional y la aprobación del Comité de Ética en Investigación de la Universidad Peruana

Unión. La coordinación con las unidades asistenciales permitió convocar a los profesionales que cumplían los criterios de elegibilidad; cada participante recibió información sobre objetivos, procedimientos, carácter voluntario de la participación, derecho de retiro y medidas de confidencialidad. Después de la firma del consentimiento informado, los investigadores administraron los cuestionarios de forma presencial y virtual entre enero y mayo de 2026, con instrucciones estandarizadas y respuestas individuales y anónimas para reducir sesgos de información. El protocolo garantizó la protección de los datos, su uso exclusivo con fines científicos y el análisis agregado sin elementos de identificación personal, en observancia de los principios éticos de la investigación con seres humanos.

En cuanto al análisis estadístico, este utilizó el programa IBM SPSS Statistics versión 27. La estrategia analítica comprendió un nivel descriptivo con frecuencias absolutas y porcentajes para las variables categóricas, además de medidas de tendencia central y dispersión para las puntuaciones cuantitativas; la estimación de la consistencia interna empleó el coeficiente alfa de Cronbach. La prueba de Kolmogorov-Smirnov evaluó la distribución de las puntuaciones y el rechazo de la hipótesis de normalidad ($p < 0.05$) justificó la selección del coeficiente de correlación de Rho de Spearman, técnica no paramétrica apropiada para variables ordinales. Las hipótesis fueron bilaterales y el nivel de significación aceptado fue 0.05. La magnitud y la dirección del coeficiente orientaron la interpretación de la relación entre la autoeficacia y el desempeño laboral, junto con sus dimensiones.

Resultados

En coherencia con el método descrito, este apartado expone los resultados de la investigación sobre la autoeficacia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital pediátrico especializado. La presentación comprende dos tablas, una concentra los niveles de ambas variables, con sus frecuencias absolutas y porcentajes; otra reúne los coeficientes de correlación de Rho de Spearman entre la autoeficacia, el desempeño laboral global y cada una de sus dimensiones, junto con sus valores de significación. Los datos provienen de los 200 profesionales que respondieron ambos instrumentos durante el periodo de recolección. La lectura conjunta de ambas tablas permite apreciar la concentración del personal en los niveles superiores de las dos variables y el grado y la dirección de la asociación entre ellas y sus componentes.

De acuerdo con el plan analítico, la Tabla 1 reúne la distribución de los niveles de autoeficacia y de desempeño laboral declarados por el personal de enfermería encuestado. La tabla organiza cada variable en tres categorías (bajo, medio y alto) y presenta, para cada una, la frecuencia absoluta y el porcentaje sobre el total de participantes. Esta organización permite comparar de inmediato la proporción de profesionales situados en cada nivel para ambas variables, así como identificar las categorías con mayor concentración del personal y las diferencias de distribución que existen entre las dos variables.

Tabla 1. *Niveles de autoeficacia y desempeño laboral del personal de enfermería.*

Variable	Nivel	n	%
Autoeficacia	Bajo	5	2.50
	Medio	23	11.50
	Alto	172	86.00
Desempeño laboral	Bajo	0	0.00
	Medio	45	22.50
	Alto	155	77.50

Los datos de la Tabla 1 muestran una concentración del personal en los niveles superiores de ambas variables. En la autoeficacia, el nivel alto agrupa al 86.00 % de los participantes, el nivel medio alcanza el 11.50 % y el nivel bajo reúne apenas al 2.50 %. En cuanto al desempeño laboral, el nivel alto concentra al 77.50 % del personal y el nivel medio al 22.50 %, sin registro de participantes en el nivel bajo. Esta distribución indica una percepción favorable de la capacidad personal y un cumplimiento laboral valorado de forma positiva por el propio personal. No obstante, la minoría ubicada en niveles medios o bajos de autoeficacia merece atención institucional, pues su confianza limitada podría acompañar desajustes en el rendimiento o en la respuesta ante exigencias críticas del cuidado pediátrico.

En relación con lo anterior, la Tabla 2 presenta los coeficientes de correlación de Rho de Spearman entre la autoeficacia, el desempeño laboral global y las dimensiones de tarea, contextual y comportamiento laboral contraproducente. Cada fila del cuadro informa el coeficiente, su valor de significación y la interpretación de la asociación bajo el criterio de 0.05 con hipótesis bilaterales. La tabla sintetiza el contraste de la hipótesis principal del estudio y el examen diferenciado por dimensiones, de modo que se puede valorar la magnitud de cada asociación y su dirección. Los coeficientes provienen del análisis de las puntuaciones de los 200 participantes en ambos instrumentos, sin valores perdidos en las variables de interés.

Tabla 2. *Correlación de Rho de Spearman entre la autoeficacia, el desempeño laboral y sus dimensiones.*

Variables relacionadas	Rho de Spearman	p	Interpretación
Autoeficacia y desempeño laboral global	0.40	<0.001	Positiva, significativa
Autoeficacia y desempeño de tarea	0.49	<0.001	Positiva, significativa
Autoeficacia y desempeño contextual	0.41	<0.001	Positiva, significativa
Autoeficacia y comportamiento laboral contraproducente	−0.06	0.42	No significativa

Los resultados de la Tabla 2 indican una asociación positiva y significativa entre la autoeficacia y el desempeño laboral global (Rho = 0.40; p < 0.001), de intensidad moderada. La correlación con el desempeño de tarea resultó la más alta del análisis (Rho = 0.49; p < 0.001) y la correspondiente al desempeño contextual también alcanzó significación (Rho = 0.41; p < 0.001). En contraste, la asociación con el comportamiento laboral contraproducente careció de significación estadística (Rho = −0.06; p = 0.42), pese a su dirección negativa. Este patrón denota que la autoeficacia acompaña sobre todo la ejecución eficiente de las tareas y las conductas que favorecen el entorno organizacional, sin un efecto apreciable sobre las conductas contrarias a los intereses institucionales del hospital pediátrico. Con estos datos, el estudio contesta las preguntas sobre niveles y asociación entre variables.

Discusión

A partir de los resultados, el análisis de niveles colocó a la autoeficacia en una posición favorable pues el 86.00 % del personal del hospital pediátrico presentó un nivel alto. El resultado coincide con lo documentado en profesionales peruanos, entre quienes la autoeficacia guarda relación estrecha con la autoestima y el compromiso en escenarios de crisis sanitaria [14]. No obstante, la comparación internacional matiza el resultado pues en enfermeras clínicas de Arabia Saudita se reportaron autoeficacia general moderada, junto con satisfacción, permanencia y compromiso organizacional moderados [15], y el personal pediátrico de esa región exhibió una autoeficacia también moderada, con correlación positiva frente a la resiliencia [16]. La diferencia frente a la muestra limeña podría responder a la experiencia acumulada, al 43.50 % con más de 10 años de servicio y a la madurez que exige la pediatría especializada.

En cuanto al desempeño laboral, el 77.50 % del personal alcanzó el nivel alto y el nivel bajo no registró participantes. Investigaciones peruanas respaldan esta tendencia pues en un estudio del Hospital Materno Infantil de Lima se vinculó la calidad de vida laboral con un desempeño favorable [17], y el personal de Huánuco mostró un desempeño muy alto en el 60.47 % de los casos, con la edad y la antigüedad como factores asociados [18]. Desde una perspectiva internacional, el desempeño de enfermeras chinas alcanzó el nivel medio con mayor frecuencia (52.80 %) que el alto (33.30 %) [19], distribución distinta a la limeña. En un hospital peruano de ginecología y obstetricia, el estrés predominó en nivel medio y su vínculo con el desempeño resultó significativo [20], lo que recuerda el peso del ambiente sobre el rendimiento del personal.

Más allá de los niveles, la hipótesis del estudio halló respaldo empírico donde la autoeficacia mostró una correlación positiva y significativa con el desempeño laboral global (Rho = 0.40; p < 0.001). Este resultado concuerda con la evidencia internacional reciente. En hospitales terciarios chinos, la autoeficacia se asoció de manera positiva con el desempeño del personal y medió el efecto del liderazgo transformacional sobre ese resultado [21]. En la misma dirección, aunque con menor intensidad, enfermeras jordanas exhibieron una relación positiva débil, pero significativa, entre autoeficacia y desempeño laboral, con influencia de la experiencia y del apoyo recibido [22]. La correspondencia de estos antecedentes con los datos limeños fortalece la

lectura de la autoeficacia como recurso personal capaz de impulsar el rendimiento asistencial en contextos hospitalarios de alta exigencia clínica.

En lo que respecta a las dimensiones, el desempeño de tarea presentó la asociación más fuerte con la autoeficacia (Rho = 0.49; p < 0.001). Este resultado se alinea con la evidencia pediátrica disponible en Corea del Sur, donde el conocimiento y la autoeficacia para el manejo de fluidos intravenosos explicaron una proporción relevante del desempeño de enfermería en ese procedimiento crítico [23]. De igual forma, la motivación laboral del personal de enfermería quirúrgica turco mostró correlaciones positivas con el desempeño de tarea, junto con el contextual y el contraproducente [24]. La consistencia de estos antecedentes indica que la confianza en la capacidad personal acompaña la ejecución competente de las funciones esenciales del puesto pues la organización del trabajo, el establecimiento de prioridades y la gestión del tiempo, aspectos medulares del cuidado pediátrico especializado.

De igual modo, el desempeño contextual registró una correlación positiva y significativa con la autoeficacia (Rho = 0.41; p < 0.001). Este vínculo admite una lectura organizacional donde enfermeras especialistas suecas con mayor autoeficacia ocupacional declararon más satisfacción laboral y percibieron mayor potencial de aprendizaje en su puesto, condiciones que nutren los comportamientos de apoyo al entorno de trabajo [25]. Con igual relevancia, la percepción del clima organizacional por el personal de enfermería de un hospital paraguayo puso de manifiesto el peso del ambiente institucional sobre las conductas colectivas del equipo [26]. La asociación hallada en Lima denota que la confianza personal no solo impulsa el cumplimiento de tareas, sino también la participación activa, la creatividad y la disposición para asumir responsabilidades que sostienen el funcionamiento del servicio y la calidad del cuidado.

Por otra parte, el comportamiento laboral contraproducente no mostró asociación significativa con la autoeficacia (Rho = −0.06; p = 0.42). Este resultado concuerda con la evidencia que ubica el origen de dichas conductas fuera del repertorio psicológico individual en enfermeras nigerianas, donde la política organizacional percibida predijo el comportamiento contraproducente, sin papel independiente del estrés laboral [27]; en el personal turco, ese mismo comportamiento medió el efecto de los retos de la pandemia sobre la intención de abandonar el trabajo [28]. La ausencia de vínculo en la muestra limeña refleja que las conductas contrarias a los intereses institucionales dependen más del clima, la carga, el liderazgo y la comunicación que de la confianza del profesional en su propia capacidad. Las intervenciones sobre estas conductas deberían priorizar, pues, la mejora del clima, la carga y la comunicación institucional.

En general, las correlaciones sitúan a la autoeficacia como recurso personal protector frente a las demandas del entorno hospitalario. La autoeficacia ocupacional de afrontamiento medió el efecto del apoyo social sobre la intención de rotación del personal chino, en cadena con la depresión, lo que confirma su papel amortiguador [29]. De igual manera, enfermeras sauditas con mayor autoeficacia declararon mejor salud mental y bienestar subjetivo, con identificación de grupos de riesgo según variables demográficas y laborales [30]. Estos antecedentes, junto con

la correlación moderada hallada en Lima, posicionan la confianza en la capacidad propia como palanca modificable para la gestión del talento humano y para la prevención del desgaste pues su cultivo mediante experiencias de logro, aprendizaje vicario, retroalimentación y acompañamiento puede rendir dividendos sobre el rendimiento, la satisfacción y la permanencia del personal de salud.

En el terreno pediátrico, la asociación entre autoeficacia y desempeño cobra valor particular. Enfermeras pediátricas iraníes con autoeficacia profesional moderada predijeron, a través de esa confianza, la percepción de los padres sobre el cuidado centrado en la familia, componente esencial de la calidad asistencial infantil [31]. Con igual relevancia, el autoconcepto profesional del personal pediátrico turco guardó una relación significativa con la motivación laboral, modulada por la carga de trabajo y la participación en actividades profesionales [32]. La correlación positiva entre autoeficacia y desempeño contextual hallada en Lima coincide con estos antecedentes y refleja que la confianza del profesional sostiene la competencia técnica y la sensibilidad frente a los niños y sus familias. Esta lectura respalda la mentoría como componente de los programas de fortalecimiento en los equipos pediátricos.

Ahora bien, este estudio presenta limitaciones que obligan a una lectura prudente de los resultados. Su diseño transversal impide establecer relaciones causales y la dirección temporal entre autoeficacia y desempeño laboral. El desarrollo en un único hospital pediátrico especializado de Lima restringe la generalización hacia otros niveles de atención o contextos asistenciales. El muestreo por conveniencia afecta la representatividad de la muestra frente al total de la población institucional. Los instrumentos de autorreporte pudieron introducir sesgos de percepción o deseabilidad social en las respuestas del personal. La alta concentración de participantes en los niveles superiores de ambas variables redujo la variabilidad disponible para el análisis. La ausencia de significación en el comportamiento contraproducente indica, además, la acción de variables organizacionales no medidas en esta investigación, cuya valoración exigiría diseños complementarios y muestras más amplias.

En vista de lo anterior, las investigaciones futuras deberían emplear diseños longitudinales y multicéntricos que aclaren la dirección del vínculo entre autoeficacia y desempeño laboral en enfermería pediátrica. Resulta prometedor incorporar hospitales de distintos niveles de complejidad y complementar los autorreportes con indicadores objetivos del desempeño, como evaluaciones del supervisor, auditorías de historia clínica o métricas de seguridad del paciente. El examen de variables mediadoras o moderadoras, tales como liderazgo, apoyo organizacional, carga laboral, estrés ocupacional, satisfacción y compromiso, permitiría modelar con mayor precisión la arquitectura del rendimiento asistencial. La evaluación de intervenciones específicas para fortalecer la autoeficacia, con mediciones antes y después, ofrecería evidencia causal sobre su impacto en la calidad del cuidado pediátrico. La réplica de este diseño en otros hospitales andinos y latinoamericanos fortalecería la comparabilidad de los resultados.

Conclusiones

En respuesta al objetivo planteado, la investigación permitió concluir que existe una relación directa y significativa entre la autoeficacia y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital pediátrico especializado de Lima durante el año 2026 (Rho = 0.40; p < 0.001). La asociación alcanzó mayor intensidad con el desempeño de tarea (Rho = 0.49; p < 0.001) y mantuvo la significación con el desempeño contextual (Rho = 0.41; p < 0.001); en cambio, el comportamiento laboral contraproducente careció de vínculo significativo (Rho = −0.06; p = 0.42). El personal mostró predominio del nivel alto de autoeficacia (86.00 %) y de desempeño laboral (77.50 %). Estos datos confirman que una mayor percepción de capacidad personal acompaña un mejor cumplimiento de las funciones y una contribución sólida al entorno laboral del hospital.

Más allá de esa conclusión, los resultados aportan evidencia local sobre una variable modificable con potencial para elevar el rendimiento asistencial en enfermería pediátrica. Se recomienda a la dirección del hospital implementar programas de capacitación y fortalecimiento de habilidades que contemplen experiencias de logro, retroalimentación oportuna y acompañamiento entre pares, pues tales estrategias nutren la autoeficacia del personal. La gestión del talento humano debería considerar la evaluación periódica de los recursos psicológicos del equipo y la atención al grupo con niveles medios o bajos. En el plano científico, el estudio suma información para la docencia en enfermería y para el diseño de políticas de personal en hospitales especializados, con énfasis en la relación entre el bienestar del profesional y la calidad del cuidado que reciben los pacientes pediátricos y sus familias.

Acerca de

Contribución de los autores: Las autoras contribuyeron en la conceptualización del estudio, desarrollo metodológico, análisis e interpretación de los datos, redacción del manuscrito y revisión crítica de su contenido intelectual. En la aprobación de la versión final para su publicación.

Financiamiento: Las autoras declaran no haber recibido financiamiento para el desarrollo de esta investigación.

Conflicto de interés: Las autoras declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

Agradecimiento: Las autoras reflejan el esfuerzo y el aporte de las personas que contribuyeron al desarrollo del presente artículo científico.

Certificación ética: El estudio incluyó la participación de 200 profesionales de enfermería mediante la aplicación de instrumentos de evaluación. Se debe garantizar el consentimiento informado, la participación voluntaria, la confidencialidad de los datos y las autorizaciones institucionales y éticas pertinentes.

Historia del artículo: Artículo recibido 14 de agosto 2026 | Aceptado 11 de septiembre 2026 | Publicado 03 de noviembre 2026

Referencias

1. Drennan J, Murphy A, McCarthy VJC, Ball J, Duffield C, Crouch R, et al. The association between nurse staffing and quality of care in emergency departments: a systematic review. Int J Nurs Stud. 2024;153:104706. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104706

2. Sarıköse S, Göktepe N. Effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on job performance. J Clin Nurs. 2022;31(5-6):633-641. https://doi.org/10.1111/jocn.15921

3. Bahrami Nejad R, Bahrami Nejad R, Dustmohammadloo H, Bouzari P, Ebrahimi P, Fekete M. Self-compassion, work engagement and job performance among intensive care nurses during COVID-19 pandemic: the mediation role of mental health and the moderating role of gender. Healthcare. 2023;11(13):1884. https://doi.org/10.3390/healthcare11131884

4. Tipán Y, Sánchez K, García G, Escobar D. Sobrecarga laboral en el personal de enfermería del primer nivel de atención en Ecuador. Mem Inst Investig Cienc Salud. 2024;22(1):e22122408. https://doi.org/10.18004/mem.iics/1812-9528/2024.e22122408

5. García MF, Rodríguez A, Romero AJ. Relación del estrés laboral con el desempeño del personal de enfermería: revisión narrativa. Salud y Vida. 2025;9(1):449-457. https://doi.org/10.35381/s.v.v9i1.4687

6. Saltos I, Paravic T, Burgos M. Influencia de la autoeficacia profesional en las condiciones de trabajo subjetivas y la calidad de vida laboral. Rev San Gregorio. 2023;1(55):107-124. https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2254

7. Xie D, Zhu X, Zhang X, Jiang Z, Wang X, Liu T. Research on the correlation between clinical nurses' self-efficacy, future time perspective, and occupational burnout. Front Public Health. 2024;12:1363450. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1363450

8. Bulduk M, Can V, Muhafiz EN. Relationship between nursing students' levels of liking children and self-efficacy in paediatric medication administration. BMC Med Educ. 2024;24(1):1385. https://doi.org/10.1186/s12909-024-06386-y

9. Arenas YM, Díaz SL, Vargas LY, Díaz JK, Quemba MP. Percepción de autoeficacia de estudiantes de enfermería previo al inicio de prácticas clínicas. Rev Cienc Salud (Bogotá). 2023;21(2):1-11. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.10246

10. Kim HJ, Park D. Effects of nursing professionalism and self-efficacy on job embeddedness in nurses. Heliyon. 2023;9(6):e16991. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e16991

11. Hendy A, Ibrahim RK, Abuelzahab NH, Aboelmagd AN, Alharbi HF, Abdullahi NM, et al. Bridging the gap: the mediating role of self-efficacy in the impact of workload on core competencies among pediatric nurses. BMC Nurs. 2025;24(1):956. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03522-x

12. Geraldo LA. Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. Rev Investig Psicol. 2022;25(1):63-81. https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920

13. Campos ML, Velasco CB, Araya JP, Gaete CE. Construcción y validación de una escala de autoeficacia en el trabajo. Inf Tecnol. 2021;32(3):47-56. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000300047

14. Ventura J, Sosa A. Autoeficacia, autoestima y compromiso en profesionales de enfermería durante la pandemia covid-19 en el Perú. Enferm Glob. 2023;22(2):1-22. https://doi.org/10.6018/eglobal.528511

15. Alshaibani NM, Aboshaiqah AE, Alanazi NH. Association of job satisfaction, intention to stay, organizational commitment, and general self-efficacy among clinical nurses in Riyadh, Saudi Arabia. Behav Sci (Basel). 2024;14(12):1140. https://doi.org/10.3390/bs14121140

16. Bawazier BS, Almulla H, Mansour M, Hammad SS, Alameri RA, Aldossary L, et al. The relationship between perceived self-efficacy and resilience among pediatric nurses in Eastern Province of Saudi Arabia. Risk Manag Healthc Policy. 2025;18:739-746. https://doi.org/10.2147/RMHP.S510084

17. Meza EM, Fretel NM, Lema FF, Castro CR, Canchari YE, Velasquez LR. Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. Vive Rev Investig Salud. 2023;6(16):129-141. https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212

18. Aguilar JF, Fernández A, González JE. Factores asociados al desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco 2022. Horiz Med (Lima). 2024;24(2):e2438. https://doi.org/10.24265/horizmed.2024.v24n2.03

19. Liu Z, Yan X, Xie G, Lu J, Wang Z, Chen C, et al. Latent profile analysis and influence factors study of nurses' job performance. Front Psychol. 2025;16:1474091. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1474091

20. Quintana LA, Díaz CG, Chienda PM, Vela JM, Lama RA, Alatrista MDS. Estrés laboral y desempeño profesional en personal de salud del área de ginecología y obstetricia de un hospital peruano en el año 2023. Rev Obstet Ginecol Venez. 2024;84(2):148-154. https://doi.org/10.51288/00840208

21. Jiang Y. Transformational leadership and nurse job performance through self-efficacy in Chinese tertiary hospitals. Nurs Open. 2026;13(5):e70579. https://doi.org/10.1002/nop2.70579

22. Hamid R, Al-Husban R, Alkhawaldeh J, Maabreh R, Al-Akash H, Tarawneh F, et al. Exploring the relationship between self-efficacy and job performance among nurses: an international perspective. Nurs Manag (Harrow). 2026;33(2):25-32. https://doi.org/10.7748/nm.2025.e2163

23. Kim SW, Choi MY. Effects of nurse's knowledge and self-efficacy on nursing performance in pediatric intravenous fluid management in South Korea: a descriptive study. Child Health Nurs Res. 2024;30(4):288-297. https://doi.org/10.4094/chnr.2024.023

24. Celikturk Doruker N, Hacioglu G, Nurulke B, Ceylan L. Investigation of the relationship between work motivation, work performance and turnover intention of surgical nurses: a cross-sectional study. Appl Nurs Res. 2025;83:151960. https://doi.org/10.1016/j.apnr.2025.151960

25. Yıldırım TÖ, Karatepe HK. The effect of the challenges experienced by nurses during the pandemic on their intention to leave work: the mediating role of the performance. BMC Nurs. 2024;23(1):819. https://doi.org/10.1186/s12912-024-02413-x

26. Dautovic A, Fredriksson-Larsson U, Yang Hansen K, Brink E. Occupational self-efficacy, job satisfaction and learning potential of the workplace in a sample of diabetes specialist nurses: a structural equation modeling analysis. Int J Nurs Stud Adv. 2025;9:100446. https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2025.100446

27. Correa E, Samudio M. Percepción del personal de enfermería sobre clima organizacional en el Hospital de Trauma Prof. Dr. Manuel Giagni en el 2022. Rev Cient Cienc Soc. 2023;5(1):9-23. https://doi.org/10.53732/rccsociales/05.01.2023.9

28. Ogbozor PA, Okeowata UL, Eze MA, Agu EC, Ani O. Politics over pressure: examining association of perceived organizational politics and job stress with nurses counterproductive work behaviour in Enugu, Nigeria. BMC Nurs. 2025;24(1):1402. https://doi.org/10.1186/s12912-025-04047-z

29. Liu Z, Yan X, Xie G, Lu J, Wang Z, Chen C, et al. The effect of nurses' perceived social support on turnover intention: the chain mediation of occupational coping self-efficacy and depression. Front Public Health. 2025;13:1527205. https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1527205

30. Elmansy FM, Elbqry MG, Al-Ahdal SA, Nasir PO, Abdullahi NM, Arafat AEAE. An analysis of mental health, subjective well-being, and self-efficacy among nurses in the Qassim Health Cluster: identification of risk levels. Risk Manag Healthc Policy. 2025;18:2825-2836. https://doi.org/10.2147/RMHP.S540199

31. Khalilzadeh Zia S, Aghamohammadi M, Moshfeghi S, Vosoghi N. Examining the relationship between nurses' professional self-efficacy and parents' perception of family-centered care. BMC Nurs. 2025;24(1):485. https://doi.org/10.1186/s12912-025-03112-x

32. Bekar P, Dikmen Ş, Efe E. Predictors of professional self-concept and job motivation in pediatric nurses. J Pediatr Nurs. 2026;87:279-285. https://doi.org/10.1016/j.pedn.2026.01.025

Este artículo está bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0).