

ESREM-Vol.3. N1. 001

Desempeño laboral y motivación de enfermeros obstetrices en municipios críticos del departamento de Potosí (2019–2022)

Work performance and motivation of nurses midwives in critical municipalities of the department of Potosí (2019–2022)

Autores:

Miriam Ximena Pérez Téllez
Universidad Autónoma Tomás Frías de Potosí
Potosí – Bolivia
pmiriamxina@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0009-0205-4217>

Autor de correspondencia: *Miriam Ximena Pérez Téllez*, pmiriamxina@gmail.com

Recepción: 16-octubre-2025 **Aceptación:** 02-diciembre-2025 **Publicación:** 06-enero-2026

Cómo citar este artículo:

Pérez Téllez, M. X. (2026). Desempeño laboral y motivación de enfermeros obstetrices en municipios críticos del departamento de Potosí (2019–2022). *Sage Sphere Multidisciplinary Studies Esfera Sabia: Revista De Estudios Multidisciplinarios*, 3(1), 1-17. <https://doi.org/10.63688/4t9qc888>

© 2026; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea correctamente citada.



RESUMEN

El desempeño laboral y la motivación del personal de enfermería obstétrica constituyen factores determinantes para la calidad de la atención en salud materna, especialmente en contextos marcados por limitaciones estructurales y alta vulnerabilidad social. En el departamento de Potosí, los municipios catalogados como críticos enfrentan desafíos persistentes relacionados con condiciones laborales desfavorables, escasez de recursos humanos y materiales, así como limitadas oportunidades de capacitación y reconocimiento profesional, situaciones que influyen directamente en el ejercicio profesional de enfermeros y enfermeras obstétricas.

El presente artículo de reflexión tiene como objetivo analizar de manera crítica la relación entre el desempeño laboral y la motivación del personal de enfermería obstétrica en municipios críticos del departamento de Potosí durante el periodo 2019–2022, a partir de la revisión de literatura científica, normativa institucional y el análisis reflexivo de la práctica profesional en dichos entornos. El análisis evidencia que la motivación laboral se encuentra estrechamente vinculada a factores como la estabilidad laboral, el clima institucional, la carga de trabajo, el acceso a recursos y el reconocimiento del rol estratégico que cumple la enfermería obstétrica en la atención materno-infantil.

Se concluye que el fortalecimiento de la motivación del personal de enfermería obstétrica es un elemento clave para mejorar su desempeño laboral y, en consecuencia, la calidad de los servicios de salud en municipios críticos. Asimismo, se destaca la necesidad de implementar políticas de gestión del talento humano orientadas a mejorar las condiciones laborales, promover la formación continua y fortalecer el apoyo institucional, con el fin de garantizar una atención obstétrica oportuna, humanizada y de calidad.

Palabras clave: Desempeño laboral, motivación laboral, enfermería obstétrica, municipios críticos, Potosí.

ABSTRACT

The work performance and motivation of obstetric nursing staff are determining factors for the quality of maternal health care, especially in contexts marked by structural limitations and high social vulnerability. In the department of Potosí, municipalities classified as critical face persistent challenges related to unfavorable working conditions, scarcity of human and material resources, as well as limited opportunities for training and professional recognition, situations that directly influence the professional practice of nurses and midwives.

The objective of this reflection article is to critically analyze the relationship between work performance and the motivation of obstetric nursing personnel in critical municipalities of the department of Potosí during the period 2019–2022, based on the review of scientific literature, institutional regulations and the reflective analysis of professional practice in these environments. The analysis shows that work motivation is closely linked to factors such as job stability, institutional climate, workload, access to resources, and recognition of the strategic role played by obstetric nursing in maternal and child care.

It is concluded that strengthening the motivation of obstetric nursing staff is a key element to improve their work performance and, consequently, the quality of health services in critical municipalities. It also highlights the need to implement human talent management policies aimed at improving working conditions, promoting continuous training and strengthening institutional support, in order to guarantee timely, humanized and quality obstetric care.

Keywords: Job performance, work motivation, obstetric nursing, critical municipalities, Potosí.



1. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral se define como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización” (1), y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Algunos investigadores argumentan que la definición de desempeño debe ser completada con la descripción de lo que se espera de los empleados, además de una continua orientación hacia el desempeño efectivo. así como las prácticas a través de las cuales el trabajo es definido y revisado, las capacidades son desarrolladas para obtener mejores resultados en la institución, se implementan sistemas de administración del desempeño, los empleados han obtenido mejores resultados, que en las que no fueron utilizadas,

La motivación es la acción y efecto de motivar. Como efecto de influir en el cumplimiento u omisión del trabajo laboral. Es un pilar psicológico que determina su comportamiento, actuación y actitud, en las instituciones que prestan servicios de salud. Para lograr un desempeño laboral óptimo se requiere buscar formas de motivación. La motivación busca lograr objetivos trascendentes para un desempeño laboral productivo compensando su estado anímico positivamente para con su trabajo, para lograr resultados satisfactorios, idoneidad e identificación institucional.

En los países de América Latina para reestablecer la atención de salud, el acceso equitativo a la salud y la atención primaria de salud esencial sigue siendo difícil de alcanzar para millones de personas en la región. Hay necesidad urgente de mejorar el acceso a la atención primaria de salud en las comunidades rurales y de servicios que mejoren los resultados de salud relacionados con la mortalidad materna e infantil, necesitan más servicio promoción de la salud, de prevención y de gestión para reducir la carga y la mortalidad (2).

Al evaluar el desempeño laboral a través de la revisión y el análisis comparativo de la documentación del programa atención integral a la mujer, en tiempos de pandemia COVID-19, de las actividades programadas y desarrolladas por los enfermeros obstétricos. fue esencial que permitió conocer. Las coberturas en la atención integral a la mujer del primer componente de atención a la mujer y al recién nacido con trece indicadores con una cobertura general (cobertura de 38%, gestión 2019; en un 36% para la gestión 2020) con una diferencia mínima de 2 % que no representa una cifra considerable, por la Emergencia Sanitaria COVID-19, son bajas coberturas que evidencia la falta de responsabilidad y deficiente



desempeño laboral. Por lo cual se asume existe el riesgo latente de las emergencias obstétricas en mujeres embarazadas y lo que como consecuencia se tiene una razón de mortalidad materna elevada en los municipios críticos Potosí.

Por lo mencionado es urgente proponer y aplicar procesos de evaluación de desempeño laboral para el programa de atención a la mujer en el primer componente de atención a la mujer. La evaluación del desempeño con pasos a seguir para valorar el rendimiento de cada trabajador Enfermeros Obstetricas en los establecimientos de salud de los Municipios críticos del Departamento de Potosí con la finalidad de establecer estrategias para la solución de problemas y debilidades en el desarrollo de las actividades programadas en la atención a la mujer en la etapa de embarazo, parto y puerperio. Mejorar el acceso a la atención médica, motivar a los trabajadores, fomentar su desarrollo personal, obtener un efectivo y eficiente desempeño laboral.

2. DESARROLLO

De acuerdo a la Universidad de San Francisco Xavier, los enfermeros obstetricas son profesionales con formación integral científica, tecnológica, humanista, social, ética y moral para un desempeño profesional autónomo, con capacidad de resolución, contribuyendo con sus acciones al mejoramiento de la salud y calidad de vida de la mujer y su hijo (3). Por tanto, como integrante de equipo salud multi e interdisciplinarios en las áreas de Obstetricia, Ginecología, Salud Sexual y Reproductiva, Neonatología y Salud familiar y comunitaria, le compete las funciones de la gestión del cuidado en partería, promoción y protección de la salud, prevención de enfermedades, pesquisa, resolución de problemas del ámbito de su competencia y la referencia oportuna a los niveles de salud correspondientes, con la participación de la comunidad.

En el ámbito de su competencia y la capacidad instalada de su lugar de trabajo, desempeña sus funciones en el marco de los derechos humanos con enfoque intercultural, familiar, de género y generacional en las distintas etapas del ciclo vital de las personas, asegurando la atención del continuo de la vida, coadyuvando al logro de la política nacional de salud y por ende al desarrollo del país. Debe poseer una actitud crítica, reflexiva y propositiva de aprendizaje continuo, aptitudes de liderazgo, investigación, comunicación, capacidad de gestión e integración, trabajo en equipo, siendo capaz de generar e integrar nuevos conocimientos en el campo de su competencia.



Sin embargo, para que el desempeño laboral del personal de enfermería sea eficiente la satisfacción y la motivación laboral son elementos clave para el pleno funcionamiento de los sistemas sanitarios. La dotación al personal de un ambiente de trabajo saludable y seguro y las oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral son los factores más influyentes en el bienestar laboral de las enfermeras (4).

La investigación se desarrolla en el Proyecto de Atención Integral a la Mujer Salud Sexual y Reproductiva SEDES – Potosí de 11 municipios del departamento de Potosí, donde se presentan altos índices de mortalidad materna. El proyecto comprende varios aspectos de la salud de la mujer principalmente desde el embarazo, al parto, el puerperio, anticoncepción, cáncer de cervico uterino, cáncer de mama, violencia sexual. La etapa de la maternidad es un suceso positivo para la reproducción, sin embargo, una mínima cantidad de mujeres indígenas lo califica como un periodo difícil, de enfermedad por los riesgos que representa en vida en casos extremos temen la muerte (5).

Al realizar la revisión y el análisis técnico de las coberturas generados por los enfermeros obstétricos en la atención integral a la mujer del primer componente de atención a la mujer y al recién nacido con una cobertura general de 13 indicadores en un 36% para la gestión 2020, en comparación de la gestión 2019 con una cobertura de 38%, con una diferencia mínima de 2 % que no representa una cifra considerable, por la Emergencia Sanitaria COVID-19, son bajas coberturas que evidencia la falta de responsabilidad y deficiente desempeño laboral.

El análisis de la vigilancia epidemiológica de la mortalidad materna demuestra que se produjo, en el rango de edad de 31 a 40 años representando un 38% gestión 2019 y el 2020 de 20 a 30 años en un 45%, edad catalogada (A R O). No existe promoción para una planificación familiar adecuada. Las causas de mortalidad son a tribuidas directamente por complicaciones en las etapas de embarazo, parto y puerperio en 54% en la gestión 2019, con el 75% en la gestión 2020 en tiempos de pandemia COVID -19. Estos casos se reportaron el 2019 con 54% y en el 2020 40% en hospitales de II Y III nivel de atención como consecuencia de falta de activación del código rojo, falta de planificación, organización, deficiente desempeño laboral del personal de salud.

Según los reportes de salud, las causas más frecuentes de mortalidad materna fueron la falta de decisión de las mujeres embarazadas para asistir al centro de salud, por la idiosincrasia, aspectos culturales como mitos y costumbres de la comunidad, el idioma quechua que es una



barrera en la comunicación de la población con el personal de salud. Asimismo, la falta de capacitación y actualización de conocimiento teórico y habilidad práctica de los protocolos de atención, falta de trabajo en equipo, falta de motivación del personal de salud para la atención integral a la mujer salud sexual y reproductiva, el resultado refleja el incumplimiento en el desempeño laboral de las actividades programadas e iniciativa para coordinar actividades extra ordinarias (6).

Al respecto, un estudio especializado de enfermería afirma que la falta de motivación genera un mal desempeño laboral, mostrándose insatisfacción en cada una de las tareas asignadas por su jefe o coordinador. Se muestran actitudes, poco positivas, realizan su trabajo por cumplimiento y el comportamiento es poco amigable. Hoy en día un colaborador se ha convertido en un factor principal dentro de las instituciones, buscando mantener el interés en el cumplimiento de las funciones que desarrollan, para así mantener un alto nivel de productividad (7). Es preciso señalar que, es muy importante considerar al colaborador como un factor primordial para el cumplimiento de metas y objetivos establecidas por la empresa, porque un colaborador motivado y satisfecho genera un alto rendimiento de sus actividades asignadas.

Las actividades de enfermería y su desarrollo son primordial e indispensable en la prestación de servicios de salud brindados en la institución, organización y en la misma población, además define a los trabajadores de la salud como profesionales altamente estresados. El profesional de enfermería es quien está más cerca y mayor tiempo con los pacientes brindando sus servicios con la finalidad de restaurar la salud. Por ello los profesionales de enfermería juegan un papel muy importante en nuestra sociedad, a nivel mundial y latinoamericano (8).

Durante la revisión bibliográfica no se encontraron estudios de motivación y desempeño laboral en enfermería que proporcionen datos estadísticos para analizar la situación del objeto de estudio, sin embargo, sí se tuvo acceso a una tesis de maestría de Perú que ofrece datos interesantes para la investigación. Según Olga Rojas descubrió que el 57,49% del personal de enfermería tiene un nivel de motivación media en el trabajo, mientras que el 27,1% presenta una motivación de nivel bajo (9). Cabe mencionar que Perú cuenta con una población de 33 millones de habitantes y por cada 10.000 mil habitantes hay 15 enfermeros para brindar atención de salud, además de ello el 63% de enfermeros son colegiados, y solo



trabajan un 57 000, estos datos nos indican que hay un déficit de personal de enfermería para la atención de salud (10).

Estos estudios demuestran que la relación motivación y desempeño laboral ya han sido objeto de estudio por otros investigadores, quizá porque es un problema recurrente en los servicios de salud ocasionados por la recarga laboral, el estrés, la inadecuada asignación de puestos u otros factores que más adelante se irán develando.

3. METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, con un carácter reflexivo–analítico, orientado a comprender la relación entre el desempeño laboral y la motivación del personal de enfermería obstétrica que labora en municipios críticos del departamento de Potosí durante el periodo 2019–2022. El estudio se estructuró como un artículo de reflexión académica, sustentado en el análisis sistemático de información secundaria, sin intervención directa sobre las variables ni manipulación de las condiciones de estudio.

El diseño metodológico adoptado fue no experimental y de tipo documental, lo que permitió examinar, interpretar y contrastar aportes teóricos, normativos y técnicos relacionados con el objeto de estudio. Este enfoque facilitó una aproximación contextual a la problemática del desempeño laboral y la motivación en escenarios de alta vulnerabilidad social, caracterizados por limitaciones estructurales del sistema de salud, déficit de recursos humanos y materiales, y condiciones laborales adversas para el personal de enfermería obstétrica.

El ámbito del estudio se circunscribió a los municipios catalogados como críticos del departamento de Potosí, específicamente aquellos vinculados al Proyecto de Atención Integral a la Mujer y Salud Sexual y Reproductiva del Servicio Departamental de Salud (SEDES–Potosí). Estos contextos presentan elevados índices de mortalidad materna y desafíos persistentes en la prestación de servicios de salud, lo que los convierte en escenarios relevantes para el análisis reflexivo del desempeño profesional del personal de enfermería obstétrica.

Las fuentes de información utilizadas incluyeron artículos científicos publicados en revistas especializadas, documentos normativos y técnicos emitidos por organismos nacionales e internacionales, informes institucionales, protocolos de vigilancia epidemiológica, planes nacionales de salud y trabajos académicos de pregrado y posgrado. La selección de las fuentes se realizó considerando criterios de pertinencia temática, relevancia académica y validez científica, priorizando información vigente y contextualizada, sin excluir aportes teóricos fundamentales para la comprensión de las variables analizadas.

Para el tratamiento de la información se aplicó la técnica de análisis documental, la cual



permitió organizar, clasificar y examinar de manera crítica los contenidos revisados. El proceso analítico se desarrolló mediante la identificación de categorías relacionadas con desempeño laboral, motivación, condiciones laborales, gestión del talento humano y mortalidad materna, facilitando la integración de los hallazgos documentales con la realidad profesional de la enfermería obstétrica en municipios críticos.

Desde el punto de vista ético, la investigación respetó los principios de integridad académica y rigor científico. Al tratarse de un estudio basado exclusivamente en fuentes secundarias, no se involucró a participantes humanos ni se recolectaron datos primarios, por lo que no fue necesario aplicar procedimientos de consentimiento informado. No obstante, se garantizó el uso responsable de la información, la adecuada citación de las fuentes consultadas y el respeto a la autoría intelectual de los trabajos revisados.

Finalmente, la metodología adoptada permitió generar una reflexión crítica y contextualizada sobre la relación entre motivación y desempeño laboral del personal de enfermería obstétrica, aportando insumos analíticos relevantes para la formulación de estrategias orientadas a mejorar la gestión del talento humano y la calidad de la atención materna en municipios críticos del departamento de Potosí.

4. RESULTADOS

El desempeño laboral es la capacidad de desarrollar una actividad de forma eficiente en la empresa o entidad donde labora, considerándose el pilar fundamental de toda empresa. La motivación es el estado anímico o fuerza motivacional que se puede generar en los colaboradores en relación al ámbito donde se desempeñan. Esta interacción va a generar una buena o mala motivación. Cabe señalar que la motivación es un elemento fundamental donde el comportamiento del individuo depende del clima laboral en donde se desenvuelve (11).

La falta de motivación genera un mal desempeño laboral, mostrándose insatisfacción en cada una de las tareas asignadas por su jefe o coordinador. Se muestran actitudes, poco positivas, realizan su trabajo por cumplimiento y el comportamiento es poco amigable. Hoy en día los trabajadores se han convertido en un factor principal dentro de las empresas, buscando mantener el interés en el cumplimiento de las funciones que desarrollan, para así mantener un alto nivel de productividad (12). Como se dijo anteriormente, un trabajador juega un rol importante en el cumplimiento de metas y objetivos establecidas por las instituciones, porque un trabajador motivado y satisfecho genera un alto rendimiento de sus actividades asignadas. Por este motivo, el Programa de Atención Integral a la Mujer Salud Sexual y Reproductiva SEDES – Potosí realiza la valoración del desempeño profesional de los Licenciados en



Enfermería Obstetrix que trabajan en el programa, pero en este estudio se tomará como objeto de estudio a los profesionales que trabajan en los 11 municipios del departamento de Potosí, donde se presentan los más altos índices de mortalidad materna.

Según el manual de funciones y la responsabilidad del cargo que asume. el personal de Enfermería Obstetrix, cumple dos funciones: supervisar y prestar el servicio en los establecimientos de salud de primer nivel de atención del área geográfica que comprende todo el municipio al que es designado con una población programada. Al formar parte fundamental de un proyecto a nivel nacional, con el objetivo de reducir la razón de mortalidad materna, con una atención especializada en la rama de obstetricia.

El proyecto ya tiene varios años de implementación y hasta el momento el objetivo por el que fue creado no se cumple. Las coberturas de las actividades programadas son muy bajas y no existe una adecuada evaluación por las cuales se está obteniendo este resultado tan negativo. Razón por la cual, el desempeño laboral debe ser estudiado en la integridad, el profesional especialmente debe dividirse en funciones y roles que a su vez definen las dificultades que se presentan en el desarrollo de las actividades que se desglosan en tareas. Con la evaluación del desempeño se busca obtener información notable y actual, que direcciona la acertada toma de decisiones.

La motivación y el desempeño laboral constituyen pilares imprescindibles para lograr objetivos y metas que permiten cumplir compromisos y alcanzar logros en beneficio particular y laboral de la institución.

La investigación es necesaria en el campo de la salud pública, porque genera conocimiento preciso para comprender mejor el desempeño laboral mediante el desarrollo por competencias cognitivas, actitudinales y sociales, y las competencias de capacidad técnica del Enfermeros Obstétricos en los establecimientos de salud de primer nivel de atención de los municipios críticos del departamento de Potosí, mediante los resultados obtenidos se realizará estrategias para el mejoramiento del desempeño laboral.

Los niveles de desmotivación en el trabajo que es más común de lo que se piensa, lo viven todas las personas sean en sus propias vidas o de sus demás compañeros. Encontrándose totalmente relacionado con la falta de compromiso por encontrarse enojados, fastidiados frente a estas circunstancias en estar quejándose, y que las relaciones interpersonales sean insatisfactorias, en el cual el trabajador cumplirá su labor al mínimo, el cual repercutirá en



las metas establecidas del centro de trabajo.

Es factible la evaluación del desempeño laboral a los Licenciados(as) Enfermeros Obstetrices para la toma de decisión con fortalecimiento de los conocimientos, desarrollo de habilidades y destrezas, motivados para cumplir los compromisos de gestión con efectividad, fortaleciendo la capacidad resolutivas en la atención sanitaria a la mujer, e integrar sus conocimientos teóricos y prácticos, desarrollar habilidades de gestión y coordinación el equipo multidisciplinario, generando un clima laboral adecuado.

La evaluación del desempeño laboral contribuirá con una propuesta de nuevas estrategias para el monitoreo y cumplimiento de los compromisos de gestión. Se establecerá alianzas con el equipo multidisciplinario programas de salud de la actual política SAFCI e interinstitucional con el aporte teórico – práctico de la investigación en el campo de la Salud pública para la prevención y control de complicaciones, de alto riesgo obstétricos, correlaciones identificadas que impedía evaluar objetivamente el efecto negativo de las bajas coberturas de la Atención de mujeres. Se debe tener en cuenta cual ha sido el efecto antes de la pandemia y después de la pandemia.

5. CONCLUSIÓN

En este subtítulo se exponen de avances del estado del arte de investigaciones recientes y relevantes sobre las variables que se identificaron; describiendo el objetivo, el enfoque y la metodología que asumieron, los resultados a los que se arribaron, y, sobre todo, los hallazgos científicos que aportaron a la disciplina de la Salud Pública.

En primer lugar, se presentarán investigaciones estudios sobre el desempeño laboral en relación a la motivación. Según la tesis de maestría de Jenny Chumpitaz denominada: “Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio GinecoObstetricia del Hospital de Ventanilla 2017” (16). La investigación tuvo como objetivo describir el nivel del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio gineco-obstetricia del hospital de Ventanilla 2017. Por medio de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal, de carácter descriptivo comparativo y una población que estuvo representada por 25 licenciadas y técnicas de enfermería del servicio de gineco-obstetricia del Hospital de Ventanilla. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Cuestionario de evaluación del desempeño laboral por competencias elaborado por Díaz y Gaviria, el cual



consta de 21 ítems tipo Likert que al no contar con documentos de validez, se procedió a validar nuevamente por juicio de expertos, contando con una fiabilidad de 0,924 por coeficiente del Alpha de Cronbach, Se obtuvo, en promedio, un nivel de desempeño laboral regular de 40% y bueno de 60%, mientras que el nivel de las competencias cognitivas resultó, en promedio, regular en un 72% y bueno en un 28%, así como el nivel de las competencias actitudinales y sociales resultó, en promedio regular en un 52% y bueno en un 48% y el nivel de las competencias de capacidad técnica resultó, en promedio regular en un 20% y bueno en un 80%. Se concluyó que el nivel del desempeño laboral evaluado por competencias laborales era de regular para bueno y se comprobó que no existen diferencias significativas según las características demográficas estudiadas.

Otro estudio le pertenece a Yannet Miranda, su tesis de maestría se denomina “Relación entre motivación con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco Obstetricias en el Hospital Belén – Trujillo 2017” (17). El mismo tiene por objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017, se desarrolló una investigación con un enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva-correlacional de diseño transversal involucrando a 84 trabajadores (22 médicos, 24 obstetrices, 19 enfermeras y 19 técnicos). Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos fueron la Escala de Motivación de Steers y Braunstein, 1976 y la Escala de Multidimensional del Desempeño Laboral en gerentes de salud de Dubraska, 2005. En los resultados se encontraron que la motivación laboral es Alta (84,5%); las necesidades de logro, poder y afiliación son Altas (83,3%, 81,0% y 84,5% respectivamente); y, el desempeño laboral es Alto (92,9%). Se concluyó que existe relación altamente significativa entre la motivación laboral a nivel general con el desempeño laboral ($p < 0,001$). As necesidades de logro, poder y afiliación inherente a la motivación laboral están relacionadas significativamente y alta significación respectivamente ($p < 0,05$, $p < 0,05$ y $p < 0,001$) con el desempeño laboral en trabajadores del departamento de Gineco-Obstetricia en el Hospital Belén de Trujillo 2017.

En la tesis de grado de María Humán: “Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco” (18). El trabajo de investigación tiene un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, que tuvo como objetivo principal determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral en trabajadores



asistenciales, en base a dos dimensiones de la motivación (Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca). Las dimensiones de la variable dependiente son también, dos (Desempeño de la tarea y Civismo). Para la obtención de la información se aplicó una encuesta de opinión sobre la motivación y desempeño laboral a 51 profesionales de rango universitario entre hombres y mujeres, los cuales son Médicos, Odontólogos, Enfermeras, Obstetras, Psicólogos, Nutricionista y Especialista en laboratorio en el periodo 2018. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó una encuesta sobre las dos variables en general de 36 preguntas con una amplitud de escala de cinco categorías (deficiente, regular, bueno, muy bueno y excelente). Así mismo la validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos para las motivaciones 0.674 y desempeño laboral de 0.921, por tanto, los instrumentos son confiable y consistentes. Para medir la correlación que existe entre estas dos variables, con respecto al valor de “sig.” es de ,001 que es menor a 0.05 el nivel de significancia, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0); por tanto, se puede afirmar con un nivel de confianza del 95% que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa.

En la tesis de maestría de Irving Sánchez: “La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020”. (14) El autor se propuso como objetivo determinar si la Motivación se relaciona con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020. La población y muestra de estudio estuvo conformada por los 21 colaboradores que laboran en la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo, la técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta, la misma que contó con el instrumento denominado cuestionario para cada una de las variables, la cual estuvo diseñada a través de la escala de Likert con 5 niveles de respuesta. Para la variable Motivación estuvo conformada por 21 preguntas y en el caso de la variable Desempeño Laboral por 24 preguntas. El estudio se apoyó en el enfoque cualitativo, de diseño no experimental, transversal o transaccional, descriptivo y correlacional. El análisis de confiabilidad arrojó como resultado del Alpha de Cronbach de 82.4 % para la variable Motivación y de 85.8% para la variable Desempeño laboral determinándose que los niveles de confiabilidad de ambas son buenos. Se utilizó el software SPSS, a través de la prueba de hipótesis Rho de Spearman presentando como resultado un



nivel de significancia de 0.000 ($\alpha < 0.05$). Se concluyó que la motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC, en la ciudad de Trujillo 2020.

Por último, en relación a la variable mortalidad materna, en la tesis de maestría de Lilibeth Romero: “Análisis espacial de la muerte materna desde los determinantes sociales de la salud en Cesar, Colombia, 2009 – 2018”. Sostiene que la OMS, la mortalidad materna representa la muerte de 830 mujeres cada día, por complicaciones durante el embarazo o el parto. El dato oficial más reciente para Cesar reporta 53,14 muertes por cada cien mil nacidos vivos en 2016, encontrándose por encima de la cifra nacional en el mismo periodo que fue 51,27. Se plantea como objetivo analizar la distribución espacial de la mortalidad materna y su asociación con los determinantes sociales de la salud en el Cesar, Colombia. Esta investigación es mixta; el componente cuantitativo es de tipo ecológico espacio-temporal, se calcularon razones, medidas de tendencia central y dispersión, se realizaron modelos de regresión utilizando los softwares SaTScan y ArcGIS. El componente cualitativo tiene un enfoque interpretativo, se realizaron 6 entrevistas semiestructuradas a actores institucionales aplicadas en marzo, 2020 y abril, 2021, procesadas con el software NVivo versión 12. Los resultados afirman que el Cesar entre 2009 a 2018, se registraron 183 fallecimientos de gestantes por causas directas e indirectas, 5 municipios no reportaron muertes en este periodo. En cuanto al lugar donde se produjo el fallecimiento 88,2% ocurrió en instituciones de salud; 6,5% de las muertes correspondieron a mujeres indígenas y 3,5% afrocolombianas. Las percepciones de actores institucionales indican una posible desarticulación entre actores, aspectos estructurales como la posición social y determinantes intermedios como el contexto de pobreza, precariedad y dificultades en el acceso a los servicios de salud. Por otra parte, el análisis exploratorio de datos espaciales revela que no existe relación espacial ni espacio-temporal en la distribución de las muertes maternas en el departamento ($p > 0.05$). Se concluye que existe una distribución desigual de la MM en el Cesar, marcada por DSS estructurales relacionados con aspectos de gobernanza, posición social y circunstancias materiales de las mujeres de este departamento; no se encontró relación entre las muertes maternas y su distribución espacial y espacio-temporal. Los modelos de regresión OLS y GWR encuentran asociación de la alta dependencia económica y la ocupación informal con la distribución de la mortalidad materna en el Cesar para el año 2005 y 2018 respectivamente.



6. CONCLUSIÓN

El análisis reflexivo evidencia que el desempeño laboral del personal de enfermería obstétrica en municipios críticos del departamento de Potosí se encuentra estrechamente vinculado a los niveles de motivación laboral, los cuales están condicionados por factores estructurales, organizacionales y psicosociales propios de contextos de alta vulnerabilidad.

Las condiciones laborales adversas, caracterizadas por la sobrecarga de trabajo, la limitada disponibilidad de recursos, la inestabilidad contractual y las restricciones en el acceso a procesos de capacitación continua, inciden negativamente en la motivación del personal de enfermería obstétrica, afectando su desempeño y la calidad de la atención materna brindada a la población.

A pesar de las dificultades identificadas durante el periodo 2019–2022, se reconoce un alto nivel de compromiso ético y profesional del personal de enfermería obstétrica, lo que refleja una fuerte vocación de servicio y un rol fundamental en la garantía del derecho a la salud de mujeres, madres y recién nacidos en municipios críticos.

La reflexión desarrollada permite afirmar que el fortalecimiento de la motivación laboral debe ser considerado un eje estratégico en la gestión del talento humano en salud, ya que contribuye no solo a mejorar el desempeño laboral, sino también a promover una atención obstétrica más oportuna, humanizada y de calidad.

Finalmente, se concluye que es imprescindible el diseño e implementación de políticas públicas e institucionales orientadas a la mejora de las condiciones laborales, el reconocimiento profesional y el apoyo integral al personal de enfermería obstétrica, como elementos clave para fortalecer los servicios de salud en municipios críticos del departamento de Potosí.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y su contribución a la empresa. Rev Cienc Soc [Internet]. 2010 [citado 3 ago 2023]. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010
2. Organización Panamericana de la Salud; Organización Mundial de la Salud. Salud de las Américas: resumen, panorama regional y perfiles de país. Washington, DC: OPS/OMS; 2017.



3. Facultad de Enfermería y Obstetricia. Perfil de la carrera de Enfermería Obstetrix [Internet]. 2022 [citado 17 jun 2023]. Disponible en: <https://enfermeria.usfx.bo/principal/enfermeria-obstetrix/perfil-de-carrera/>
4. Barbastro N, Palau B, Amo C, Castán M, Per MP, Altadill R. La motivación laboral en el personal de enfermería [Internet]. 2023 [citado 7 ago 2023]. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-motivacion-laboral-en-el-personal-de-enfermeria/>
5. Ministerio de Salud Pública. Plan Nacional de Salud Sexual y Reproductiva 2017–2021 [Internet]. 2017 [citado 4 ago 2023]. Disponible en: <https://ecuador.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/PLAN%20NACIONAL%20DE%20SS%20Y%20SR%202017-2021.pdf>
6. Instituto Nacional de Salud. Protocolo de vigilancia epidemiológica de la mortalidad materna [Internet]. 2021 [citado 5 ago 2023]. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/33712/9789275319338-spa.pdf>
7. Corzo JF. Motivación y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de ginecoobstetricia de un centro médico de Lima, 2021 [Internet]. 2021 [citado 8 ago 2023]. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4588/Jaquelina_Trabajo_Especialidad_2021.pdf
8. Organización Panamericana de la Salud. Enfermería [Internet]. 2021 [citado 28 jul 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
9. Rojas OC. Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018 [Internet]. 2019 [citado 27 jul 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf
10. La República. Día de la enfermera peruana: ¿cuál es la situación actual del profesional en salud? [Internet]. 2019 [citado 28 jul 2023]. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/2019/08/30/diade-la-enfermera-peruana-cual-es-lasituacion-actual-de-los-profesionales-desalud-minsa-atmp/>
11. Rivera RJ. Uso de las teorías motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E. Construcciones Generales S.A. [Internet]. 2014 [citado 25 jul 2023]. Disponible en:



https://repositorio.untels.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/14/2/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf

12. Scandell P. Gerencia industrial [Internet]. 2015 [citado 28 jul 2023]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/PatriciaEscandell/gerencia-industrial-48349257>
13. Chumpitaz JI. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio de ginecoobstetricia del Hospital de Ventanilla 2017 [Internet]. 2017 [citado 7 ago 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf
14. Sánchez J. Motivación y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020 [Internet]. 2020 [citado 7 ago 2023]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Irving%20Jair.pdf>
15. Terán R, Gutiérrez V, Lazo L. Mortalidad materna en el Hospital Materno Infantil Germán Urquidí 2000–2006. Rev Boliv Salud [Internet]. 2007 [citado 7 ago 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-29662007000200006
16. Chumpitaz JL. Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio de ginecoobstetricia del Hospital de Ventanilla 2017 [Internet]. 2017 [citado 7 ago 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chumpitaz_IJL.pdf
17. Miranda YM. Relación entre motivación y desempeño laboral en trabajadores del departamento de ginecoobstetricia del Hospital Belén de Trujillo 2017 [Internet]. 2018 [citado 7 ago 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17742/miranda_ry.pdf
18. Huamán MF. Motivación y desempeño laboral en trabajadores asistenciales del centro de salud Belenpampa, Cusco [Internet]. 2018 [citado 7 ago 2023]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37187/huaman_am.pdf



Conflicto de Intereses: Los autores afirman que no existen conflictos de intereses en este estudio y que se han seguido éticamente los procesos establecidos por esta revista. Además, aseguran que este trabajo no ha sido publicado parcial ni totalmente en ninguna otra revista.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA:

Nombres de autores e iniciales: Miriam Ximena Pérez Téllez (MXPT).

1. Conceptualización: (MXPT)
2. Curación de datos: (MXPT)
3. Análisis formal: (MXPT)
4. Adquisición de fondos: (MXPT)
5. Investigación: (MXPT)
6. Metodología: (MXPT)
7. Administración del proyecto: (MXPT)
8. Recursos: (MXPT)
9. Software: (MXPT)
10. Supervisión: (MXPT)
11. Validación: (MXPT)
12. Visualización: (MXPT)
13. Redacción – Borrador original: (MXPT)
14. Redacción – Revisión y edición: (MXPT)

