

**UNIVERSIDAD MAYOR REAL Y PONTIFICIA DE
SAN FRANCISCO XAVIER DE CHUQUISACA
VICERRECTORADO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**



**FACTORES LABORALES ASOCIADOS A LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE
SALUD DEL MUNICIPIO DE COTAGAITA, ENERO, GESTIÓN 2025
TRABAJO EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER EN SALUD
PUBLICA**

Autor: JAIME EDGAR SAUSA BELTRÁN

SUCRE– BOLIVIA

2025

**UNIVERSIDAD MAYOR REAL Y PONTIFICIA DE
SAN FRANCISCO XAVIER DE CHUQUISACA
VICERRECTORADO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN**



**FACTORES LABORALES ASOCIADOS A LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE
SALUD DEL MUNICIPIO DE COTAGAITA, ENERO, GESTIÓN 2025**

**TRABAJO EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER EN SALUD
PUBLICA**

Autor: JAIME EDGAR SAUSA BELTRÁN

Tutor: Msc. ÁLVARO BORIS MARTÍNEZ AGUILAR

SUCRE– BOLIVIA

2025

CESIÓN DE DERECHOS

Al presentar este trabajo como uno de los requisitos previos para la obtención del certificado de magíster en salud pública, de la Universidad Mayor, Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca, autorizo al Centro de Estudios de Post grado e Investigación o a la biblioteca de la Universidad para que se haga de este trabajo un documento disponible para su lectura, según normas de la Universidad.

También cedo a la Universidad Mayor Real y Pontificia de San Francisco Xavier de Chuquisaca los derechos de publicación de este trabajo o parte de el manteniendo mis derechos de autor hasta un periodo de 30 meses posterior a su aprobación.

JAIME EDGAR SAUSA BELTRÁN

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mi querida familia por el inmenso apoyo que me brindaron.

AGRADECIMIENTOS:

Agradezco a Dios, supremo creador y fuente de sabiduría eterna, que supo guiarme en los momentos más difíciles. Al Centro de Estudios de Posgrado e Investigación (CEPI) por permitirme continuar mi formación posgradual. A mi tutor, por el gran apoyo que me brindó.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1. Antecedentes	2
2. Situación Problemática.....	6
3. Formulación del problema	8
4. Justificación.....	8
4.1. Novedad, pertinencia.....	10
4.2. Relevancia social	10
4.3. Aporte teórico y practico	11
5. Hipótesis	11
5.1. Conceptualización y operacionalización de Variables.....	11
6. Objetivos	12
6.1. Objetivo General	12
6.2. Objetivos Específicos	12
CAPÍTULO I	14
MARCO TEÓRICO	14
1.1. Estado de arte	14
1.2. Marco Conceptual	17
1.2.1. Historia y generalidades de la motivación y la promoción de la salud	17
1.2.2. Motivación.....	19
1.2.3. Fundamentos motivacionales.....	21
1.2.4. Teorías de Motivación.....	22
1.2.5. Motivación dentro del campo laboral.....	23
1.2.6. Tipos de Motivación	24
1.2.7. Condiciones de trabajo para motivar al personal.....	25
1.2.8. Involucramiento de los empleados	26
1.2.9. Influencia de la motivación en el ámbito laboral	27
1.2.10. Factores laborales que Intervienen en la motivación.....	29
1.2.11. Medios para diagnosticar y evaluar la motivación	30
1.2.12. Las actividades dentro de la salud publica	31
1.2.13. Prevención y promoción de los hábitos de vida saludable	33
1.2.14. Tipos de prevención.....	35
1.2.15. La promoción de la salud en la comunidad	36

1.3. Marco Contextual	39
1.3.1. Municipio de Cotagaita.....	39
1.3.2. La salud en el municipio de Cotagaita.....	40
1.3.3. Actividades preventivas promocionales en el municipio de Cotagaita	41
CAPÍTULO II	44
MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN	44
2.1. Tipo de investigación y enfoque	44
2.2. Métodos y procedimientos de investigación	44
2.2.1. Métodos teóricos.....	44
2.2.2. Métodos empíricos.....	45
2.3. Técnicas e Instrumentos	45
2.4. Unidades de análisis	46
2.5. Población	46
2.5.1. Muestra.....	47
2.6. Criterios de selección	47
2.6.1. Criterios de inclusión.....	47
2.6.2. Criterios de exclusión.....	47
CAPÍTULO III	48
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
3.1. Resultados obtenidos según los instrumentos o técnicas utilizadas con el respectivo análisis interpretativo y contextual.....	48
3.1.1. Factores relacionados al lugar de trabajo.....	52
3.1.2. Factores relacionados al Ambiente de trabajo	54
3.1.3. Factores relacionados a la Participación y autonomía.....	57
3.1.4. Factores relacionados a las Condiciones de trabajo	59
3.1.5. Factores laborales que influyen en la motivación del personal.....	62
3.1.6. Asociación entre factores laborales y motivación del personal.....	63
3.2. Hallazgos más importantes	66
CAPÍTULO IV	69
PROPUESTA	69
4.1. Fundamentos de la Propuesta.....	69
4.2. Diseño de la Propuesta	70
4.2.1. Objetivo General	70

4.2.2. Objetivo Específicos	70
4.2.3. Organización o planificación	71
4.2.4. Orientaciones metodológicas	72
4.2.5. Líneas de intervención	73
4.2.6. Personas o instituciones involucradas	73
4.2.7. Temas a capacitar	79
4.3. Cronograma de actividades	80
4.4. Presupuesto	80
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	12
Tabla 2	Distribución del personal de salud según la edad	48
Tabla 3	Distribución del personal de salud según el sexo	49
Tabla 4	Distribución del personal de salud según la antigüedad en la institución	50
Tabla 5	Distribución del personal de salud según el grado de motivación laboral para realizar actividades en la institución	51
Tabla 6	Relación entre la Comodidad en el Trabajo y la motivación del personal de salud ..	52
Tabla 7	Relación entre la Infraestructura equipamiento y la motivación del personal de salud	52
Tabla 8	Relación entre Número de personal de salud y la motivación del personal de salud	53
Tabla 9	Relación entre la Accesibilidad a los pacientes y la motivación del personal de salud	53
Tabla 10	Relación entre el lugar de trabajo acogedor y motivación del personal de salud ..	54
Tabla 11	Relación entre Ambiente físico de trabajo y motivación del personal de salud	54
Tabla 12	Relación entre la Frecuencia de despidos en el trabajo y la motivación del personal de salud	55
Tabla 13	Relación entre la Coordinación del Trabajo en equipo y la motivación del personal de salud	55
Tabla 14	Relación entre cambios constantes y motivación del personal de salud	56
Tabla 15	Relación entre respeto y tolerancia y la motivación del personal de salud	56
Tabla 16	Relación entre la Posibilidad de aportar ideas y la motivación del personal de salud	57
Tabla 17	Relación entre premios a los mejores trabajadores y motivación del personal de salud	57
Tabla 18	Relación entre el respaldo de iniciativas y la motivación del personal de salud	58
Tabla 19	Relación entre accesibilidad a los superiores y la motivación del personal de salud	58
Tabla 20	Relación entre Libertad para realizar el trabajo y la motivación del personal de salud	59
Tabla 21	Relación entre Oportunidad de capacitación y motivación del personal de salud ..	59

Tabla 22 Relación entre atención en el seguro de salud y la motivación del personal de salud.....	60
Tabla 23 Relación entre insumos y materiales de trabajo y motivación del personal de salud	60
Tabla 24 Relación entre estabilidad laboral y la motivación del personal de salud	61
Tabla 25 Relación entre el respeto de horarios y feriados y la motivación del personal de salud.....	61
Tabla 26 Factores laborales que influyen en la motivación del personal de salud para realizar actividades	63
Tabla 27 Asociación entre factores laborales y motivación del personal de salud en el Municipio de Cotagaita, 2025.....	65
Tabla 28 Acciones para Fortalecer los Procesos de Gestión del Personal	74
Tabla 29 Acciones para Fortalecer las Condiciones Laborales del Personal de Salud	75
Tabla 30 Acciones Relacionadas con la Capacitación en Relaciones Humanas	76
Tabla 31 Acciones de Reconocimiento, Recompensa y Sistema de Incentivos.....	77
Tabla 32 Evaluación del plan de acción.....	78
Tabla 33 Áreas de fortalecimiento del personal de salud para realizar actividades	79
Tabla 34 Cronograma de actividades	80
Tabla 35 Presupuesto	80

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Distribución del personal de salud según la edad	48
Gráfico 2	Distribución del personal de salud según el sexo	49
Gráfico 3	Distribución del personal de salud según la antigüedad en la institución	50
Gráfico 4	Distribución del personal de salud según el grado de motivación laboral para realizar actividades en la institución	51

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1	Cuestionario para Medir el Grado de Motivación	90
Anexo N° 2	Alfa de Cronbach.....	92
Anexo N° 3	Cuestionario para Identificar Factores Laborales.....	93
Anexo N° 4	Autorización del Director Municipal de Salud.....	94
Anexo N° 5	Consentimiento Informado	95
Anexo N° 6	Fotos del Estudio.....	96

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general, Determinar los factores laborales asociados a la motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita durante el mes de enero de la gestión 2025.

El presente estudio es de tipo observacional, analítico de corte transversal y tiene un enfoque cuantitativo. Como técnicas de estudio se aplicó la encuesta. se tomó como primer instrumento de investigación un cuestionario para obtener información del grado de motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita.

Para identificar los factores laborales asociados al nivel de motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita, se estructuro un cuestionario con 4 dimensiones.

La población de estudio estuvo determinada por el personal de salud que trabaja en los diferentes centros de salud, realizando actividades en el municipio de Cotagaita durante la gestión 2025, llegando a ser 60 funcionarios

Dentro de las conclusiones se pudo determinar que el grado de motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita es baja. Los factores, referidos al lugar de trabajo son la comodidad en el trabajo, Infraestructura equipamiento y número de personal de salud. Los factores, referidos al ambiente de trabajo son: El ambiente tensó de trabajo, La poca coordinación del trabajo en equipo y sobre todo los cambios constantes que sufre el personal. Los factores, referidos a la participación autonomía son: La poca posibilidad de aportar ideas, El respaldo de iniciativas y sobre todo la libertad para realizar el trabajo. Los factores, referidos a las y condiciones de trabajo son: La falta de insumos y materiales de trabajo, La poca estabilidad laboral y el poco respeto de horarios y feriados.

Palabra clave: Motivación, personal de salud, factores laborales, ambiente de trabajo, condiciones laborales, participación, autonomía, Cotagaita.

ABSTRACT

The general objective of the study was to determine the work factors that influence the motivation of health personnel to carry out preventive promotional activities in the municipality of Cotagaita during the 2025 administration.

The present study is observational, cross-sectional analytical and has a quantitative approach. The survey was applied as study techniques. A questionnaire was taken as the first research instrument to obtain information on the degree of motivation of health personnel to carry out preventive promotional activities in the municipality of Cotagaita.

To identify the work factors that influence the degree of motivation of health personnel to carry out preventive promotional activities in the municipality of Cotagaita, a questionnaire was structured with 4 dimensions.

The study population was determined by the health personnel who work in the different health centers, carrying out preventive promotional activities in the municipality of Cotagaita during the 2025 administration, reaching 60 officials.

Among the conclusions it was determined that the degree of motivation of health personnel to carry out preventive promotional activities in the municipality of Cotagaita is low. The factors, referring to the workplace, are comfort at work, infrastructure equipment and number of health personnel. The factors, referring to the work environment, are: The tense work environment, The poor coordination of teamwork and, above all, the constant changes suffered by the staff. The factors referring to autonomous participation are: The little possibility of contributing ideas, the support of initiatives and above all the freedom to do the work. The factors, referring to the working conditions and conditions, are: Lack of inputs and work materials, Little job stability and little respect for schedules and holidays.

Keyword: Motivation, healthcare personnel, labor factors, work environment, working conditions, participation, autonomy, Cotagaita.

INTRODUCCIÓN

Las actividades de prevención y promoción dentro la salud pública, tienen un vastos alcances que se refleja e influye sobre casi todos los aspectos de la conducta humana, por lo que el personal de salud tiene como función desarrollar este tipo de actividades, para fortalecer los conocimientos y se puede evitar una serie de patologías que dañan la calidad de vida de la población.

La prevención y promoción de la salud, no tiene que ver sólo con evitar la ocurrencia de ciertas enfermedades específicas, sino con una estrategia integral de fomento a comportamientos y ambientes saludables que se basan en que algunos de los estilos de vida de la población originan la aparición de patologías de carácter crónico degenerativo.

El personal de salud que realiza este tipo de actividades de prevención y promoción de la salud, tiene que estar motivado, ya que dentro de las funciones que se asignan está el desarrollar este tipo de acciones tomando en cuenta que la motivación hace referencia al “Comportamiento causado por necesidades internas del individuo, el cual se orienta hacia objetivos que pueden satisfacer tales necesidades” (1. p. 166).

Es importante estudiar la motivación del personal de salud dentro de la salud pública, ya que es un tema de gran importancia para los sistemas de salud, porque si se aplica de una forma adecuada, puede ayudar al personal de salud a obtener resultados en el cuidado de la salud, mejorando el desempeño laboral y así brindar una calidad de atención a la población.

Se pudo observar dentro del personal de salud del Municipio de Cotagaita, que las actividades de prevención y promoción de la salud, no se las realiza de una forma adecuada, incumpliendo cronogramas y compromisos de gestión que afectan en los indicadores de productividad del municipio.

Considerando esta problemática es necesario motivar al personal de salud sobre la importancia de realizar este tipo de actividades, principalmente de aquellos que trabajan en los establecimientos de salud de primer nivel, ya que constituyen la puerta de entrada de la población al sistema de salud público del país.

En este sentido con el presente estudio se pretende determinar los factores laborales que podrían estar asociados el grado de motivación del personal de salud para realizar actividades preventivas promocionales en el municipio de Cotagaita.

Con el estudio se quiere aportar información actualizada y confiable que ayude a mejorar la motivación del personal de salud de acuerdo a las condiciones de trabajo que podrían estar afectando la actitud para realizar actividades preventivas promocionales en el municipio de Cotagaita.

1. Antecedentes

Se puede evidenciar a lo largo de la historia de la humanidad, muchos ejemplos que revelan la importancia que se dio a la salud en cada sociedad, ya que, con la influencia de las ideologías y corrientes de pensamiento imperantes, en cada momento histórico, respondieron adecuadamente a las necesidades de salud de la población (2).

Los costos de la atención de la salud, la creciente marginalidad de muchos grupos de la población y el surgimiento de movimientos sociales, entre otros aspectos, llevaron a revalorizar los modelos de atención basados en alta tecnología que favorecía el desarrollo hospitalario, incipiente en ese momento, años después surge, la propuesta de la medicina preventiva como estrategia de vasto alcance y que dio un resultado importante en la atención de las enfermedades transmisibles y no transmisibles.

A partir del advenimiento de las acciones preventivas se establecieron antecedentes históricos del impacto de este tipo de acciones en los hábitos de vida saludable, que se remontaron a diversos momentos clave en la historia de la salud pública, tanto a nivel nacional como internacional.

Es así que, en el siglo XIX, la higiene pública se volvió importante, ya que la gente se dio cuenta de que las condiciones insalubres estaban relacionadas con enfermedades, comenzaron a promover medidas para prevenir enfermedades, como mejorar el saneamiento y enseñar a las personas a ser más limpias (3).

En ese mismo siglo, en el Reino Unido, ocurrió la Revolución de la Salud Pública, personas como John Snow y Edwin Chadwick (4) ayudaron a entender cómo las enfermedades se

propagaban y cómo podían prevenirse, introdujeron medidas como purificar el agua y gestionar los desechos, lo que redujo la propagación de enfermedades, esto sentó las bases para futuros esfuerzos en promover hábitos de vida saludable como una forma de prevenir las enfermedades.

A medida que se avanzaba al siglo XX, surgió el movimiento de promoción de la salud, personas como Helen Lester y Geoffrey Rose destacaron la importancia de abordar factores sociales que afectan la salud y promover hábitos saludables en toda la población, se crearon programas para prevenir enfermedades crónicas, como promover la actividad física y una alimentación saludable (5).

Fue así que hasta 1978 (6) se planteó la Declaración de Alma-Ata, donde los líderes mundiales adquirieron el compromiso histórico de lograr la salud para todos mediante la Atención Primaria de Salud donde la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF)

Plantearon como la estrategia sanitaria más adecuada para construir sistemas de salud equitativos y de calidad que garanticen la atención directa a las personas, las familias, así como a las comunidades para que puedan tener servicios integrales que consideren los determinantes sociales de la salud y favorezcan una vida sana, productiva y con dignidad para alcanzar el derecho a la salud.

Considerando estos antecedentes fue necesario encaminar acciones para que la población tome conciencia donde el personal de salud como principales actores de estas acciones, se empodere de una serie de estrategias, para lo cual el conocimiento y la comprensión del nivel de satisfacción del usuario interno y dentro de esta la motivación laboral.

Estos aspectos constituyeron un factor fundamental en la gestión y desarrollo de las instituciones en salud, debido a las implicancias que guarda con los temas de comportamiento organizacional, cultura de calidad, relaciones interpersonales que conllevan, entre otros aspectos, al éxito en la obtención de los resultados de la calidad de la atención en particular de la calidad humana, lo cual es muy importante para el desarrollo de toda institución.

Es así que la motivación del personal de salud, es un gran desafío para las instituciones y organizaciones en salud del siglo XXI y es un desafío mayor para las instituciones del nuevo

milenio, ya que la calidad de atención se ha convertido en un factor muy importante tanto para el aulario interno como interno (7).

A continuación, se describirá investigaciones realizadas sobre el tema como, por ejemplo: la investigación publicada por Satama Pereira Franklin Danilo (8) en Ecuador el año 2024 titulado: Factores que influyen en la motivación laboral de los trabajadores de salud. Tuvo como objetivo Identificar los factores que influyen en la motivación laboral de los trabajadores de salud.

Se pudo establecer que la motivación podría incrementar ya sea en cantidad y calidad hasta convertirse en un gran compromiso con la organización, pero si existe mayor grado de desmotivación podría conducir al abandono voluntario de la institución. Existen factores determinantes de la motivación laboral como la motivación intrínseca que es afectada por factores internos propios de la persona y la motivación extrínseca por factores como entorno laboral, remuneración e incluso aspiraciones de ascensos en la organización.

Un estudio publicado en Colombia el año 2023 por González Carmona LV, Duque Ceballos JL, García-Perdomo HA. (9) Titulado: La motivación como factor fundamental para mejorar la eficiencia en los profesionales de la salud. El objetivo fue describir la importancia y aspectos más relevantes de la motivación como factor para mejorar la eficiencia en los profesionales de la salud

En este estudio se establece que las organizaciones han maximizado sus esfuerzos por implementar planes de mejora continua en el área de Recursos Humanos reconociendo que los empleados son el engranaje central para un funcionamiento eficiente, ya que la motivación laboral es una de las preocupaciones, ya que esta afecta directamente el desempeño.

Otro estudio publicado por Jorge Kevin coronel Hoyos (10) en Jaén- Perú el año 2022 Titulado: Motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, jaén – 2019 Tuvo como objetivo determinar el nivel de motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención en Jaén- Perú. Fue una Investigación de tipo no experimental, diseño descriptivo, transversal. Para el análisis de los datos se utilizó el programa SPSS versión 25.

Dentro de los resultados se estableció que los factores higiénicos de mayor importancia para los profesionales de enfermería son las condiciones laborales y la seguridad en el trabajo. Y los factores motivacionales de mayor relevancia son: autorrealización trabajo en sí mismo y reconocimiento profesional.

El nivel de motivación por dimensiones es alto, tanto para los factores higiénicos (75,6%) como para los motivacionales (80,6%). Conclusión: existe un alto nivel de motivación laboral en el profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención en la ciudad de Jaén (77,8), con un valor $p = 0,000$.

Por esta razón, se hace necesario identificar los factores que influyen en la creación de un clima organizacional óptimo para el desarrollo eficiente de las actividades, teniendo en cuenta que esta influencia es diferente dependiendo del sector. Los resultados de esta revisión bibliográfica dan cuenta de la influencia de la motivación laboral en el personal del área de la salud y su relación con la calidad en el servicio que puede percibir el paciente.

Si bien en los estudios descritos no se encuentran los factores de riesgo universal, estos pueden variar según el sistema médico y capacidad clínica por lo que se recomienda que se evalúe las condiciones de salud de los trabajadores y sus predictores en cada país, dado que proteger la salud y satisfacción del personal de salud es primordial.

Dentro del sistema de salud del municipio de Cotagaita, no se realizaron este tipo de investigaciones y más aún relacionadas con las actividades, ya que al ser muy importantes para la población no se las realiza de forma adecuada por diferentes motivos, los cuales hasta la fecha se desconocen a ciencia cierta.

Tomando en cuenta párrafos anteriores se recomienda realizar una buena gestión y una correcta administración de los recursos humanos especialmente a la motivación como factor determinante para conseguir que la inversión en salud sea bien aprovechada.

La gestión debe considerar variables como la satisfacción con el salario, las oportunidades para el desarrollo de la carrera profesional y las condiciones de trabajo de los profesionales que están en primera línea o realizando actividades complejas como son las actividades en salud.

2. Situación Problemática

El problema que aborda el presente trabajo de investigación en el municipio de Cotagaita, se relaciona con la motivación del personal de salud, especialmente para realizar actividades de prevención y promoción de la salud, desconociendo por completo cuáles son las necesidades, cuáles son las expectativas, cual es la percepción que se tiene sobre el ambiente laboral y las condiciones en las cuales trabajan para realizar este tipo de actividades.

En este contexto, el personal de salud del municipio de Cotagaita, ha tenido un rol crucial en el manejo de las estrategias de prevención y promoción de la salud, las cuales se destacan en la implementación del nuevo sistema de salud, como gestoras del cuidado y prevención de la familia y comunidad, además de participar en equipos multidisciplinarios e interdisciplinarios para la implementación de nuevas estrategias de prevención.

En la actualidad el municipio de Cotagaita mantiene actividades a corto y a largo plazo, esto se constituye en un desafío debido a la falta de recursos, financiamiento y compromiso continuo de los habitantes de la comunidad, ya que lograr que las personas cambien los hábitos de manera sostenible, a menudo requiere estrategias de cambio de comportamiento a largo plazo y un apoyo continuo.

La atención que recibe la población ha provocado insatisfacción, ya que muchas veces las actividades preventivas no llegan a cubrir el 100% de las familias, sin tener un impacto positivo porque se percibe un bajo grado de responsabilidad del personal y la poca importancia al autocuidado de la salud de los usuarios.

Por todo lo expuesto para abordar esta situación problemática, es importante que el municipio de Cotagaita, fortalezca el diseño de programas y actividades preventivas y que se adapten a las necesidades y características específicas de la comunidad, además, es fundamental involucrar a la comunidad en la planificación y ejecución de estas iniciativas, y contar con un enfoque multidisciplinario que incluya a profesionales de la salud, educadores, trabajadores sociales y otros expertos del área.

La evaluación continua y la adaptación de las estrategias según sea necesario son componentes clave para lograr un cambio positivo en los hábitos de vida saludable en la comunidad, donde la motivación del personal de salud es importante.

El personal del municipio de Cotagaita, tiene por tarea brindar un servicio de buena calidad a los usuarios, que constituyen la población sobre la cual recaen todas las actividades realizadas por los funcionarios, pero también deben preocuparse de generar las condiciones para que cada uno de los profesionales, y auxiliares, realicen actividad en un clima laboral óptimo que asegure el ejercicio de las funciones en forma efectiva y que dignifique aún más la condición de ser humano.

Cabe resaltar que la motivación del personal de salud para realizar actividades, se ha dejado de lado, viéndose altamente comprometida por el poco apoyo brindado por las autoridades y la población en general. El personal de salud del municipio de Cotagaita no ha sido la excepción y ha mostrado diferentes niveles de satisfacción que repercuten en la calidad del servicio brindado.

En efecto, del grupo humano capacitado y profesional que conforma el equipo de salud, del municipio de Cotagaita, es el responsable y la cara visible de esta institución, del trabajo depende la entrega de una óptima prestación de servicios, y sobre todo poner en marcha el desarrollo de las actividades entre los habitantes de esta comuna, lo cual amerita una motivación que no siempre es reconocida.

El recurso humano es de gran importancia para el sistema de salud del municipio de Cotagaita, principalmente en la realización de actividades, por lo cual se debe mantener, desarrollar y cuidar el capital, humano, donde el ambiente de trabajo debe estar encaminado hacia un clima de respeto, reconocimiento, colaboración, iniciativa, calidez y comodidad para quienes trabajan, lo cual se transfiere en la óptima atención de la población y en la calidad del desempeño laboral, aspectos que no se los considera al momento de prestar servicios en los diferentes centros de salud del municipio.

En la actualidad el municipio de Cotagaita no cuenta con estudios sobre el grado de motivación del personal de salud para realizar actividades, por lo que es necesario contar con información que pudiera aportar a la gestión del sistema de salud del municipio y tomar decisiones en bien del personal de salud y la población.

Es importante recalcar que no se determinó los factores que podrían estar afectando la motivación del personal, para realizar este tipo de acciones, los cuales pueden ser factores de

distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, lo cual podría orientar los esfuerzos hacia los aspectos que están contribuyendo o afectando positiva o negativamente el ambiente laboral de la institución o área de trabajo.

Es necesario establecer investigaciones que ayuden a tomar decisiones en bien del personal de salud, para que se sientan motivados al trabajar en el desarrollo de actividades, aspecto que se debería tomar en cuenta por la administración en salud del municipio de Cotagaita.

De acuerdo a lo expuesto en párrafos anteriores se plantea el siguiente problema de investigación.

3. Formulación del problema

¿Cuáles son los factores laborales asociados a la motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita durante el mes de enero de la gestión 2025?

4. Justificación

Las actividades de prevención y promoción de la salud, han demostrado en la mayoría de los casos un impacto positivo en la calidad de vida de las personas, disminuyendo la aparición de enfermedades y muerte. La ausencia de acciones de prevención y promoción de la salud en los centros de Salud del municipio de Cotagaita, ha desencadenado en un aumento de los indicadores de salud; realidad ante la cual, tanto el recurso físico como humano es insuficiente para brindar la atención oportuna y de calidad que la población requiere.

Tomando en cuenta que el factor humano es determinante en la atención que se brinda a la población, es importante tener una satisfacción favorable del personal de salud, porque tener un personal altamente motivado, comprometido y productivo, llevara a un mejor desempeño del personal, aportando así al cumplimiento los objetivos estratégicos de la organización y proyectando confiabilidad y estabilidad al exterior del sistema de salud del municipio.

La presente investigación tiene relevancia en lo científico, en la medida que permitirá generar una línea base para futuras investigaciones y para extrapolar los resultados a poblaciones similares; en lo metodológico, analizando varias estrategias o formas de llevar a cabo actividades en la población.

Considerando lo mencionado, el presente estudio pretende analizar los factores laborales que influyen en la motivación del personal de salud, para realizar actividades, con el objetivo de establecer el rol en la promoción y prevención de la salud, aportando información que ayude a tomar decisiones que fortalezcan las estrategias, que de un tiempo a esta parte no se las está realizando adecuadamente.

En el presente trabajo se busca identificar el grado de motivación del personal de salud, ya que es prioritario conocer este aspecto dentro de la organización de una institución prestadora de servicios de salud, al ser un elemento fundamental, para obtener un buen desempeño laboral y un buen rendimiento en las actividades del personal de salud.

Al realizar la presente investigación se podrá aportar información sobre la situación actual a la que se enfrenta el personal de salud de acuerdo a las condiciones y factores que podrían estar afectando el trabajo del equipo que realiza las actividades, con el propósito de conservar el recurso humano fundamental en la institución de salud y se reformulen las medidas necesarias para mejorar las condiciones laborales.

Con la investigación se busca el mejoramiento continuo del ambiente de trabajo para alcanzar un manejo adecuado de los servicios, pero sin perder de vista el lado humano de la institución planificando estrategias para mejorar la satisfacción en la realización de las actividades, lo que repercute de manera significativa en el desempeño de sus funciones al brindar un mejor servicio a la comunidad y obtener un reconocimiento social que se incrementará con el paso del tiempo.

La presente investigación contribuirá de manera significativa al personal de dirección del Municipio, brindando un análisis sobre los principales factores que contribuyen a generar y elevar el nivel de motivación del personal de salud, para la realización de las actividades, permitiendo a la institución implementar las acciones necesarias, que conduzcan a tener personal altamente motivados en el desempeño de sus actividades y satisfechos por las recompensas sociales y económicas que el sistema de salud les brinda para la satisfacción de sus necesidades.

La estructura gerencial de salud del Municipio desempeña un rol significativo y juegan un papel muy importante, dentro del manejo administrativo el cual debe hacer seguimiento al

comportamiento organizacional del personal para continuar y seguir en curso, pero tomando en cuenta información actualizada y relevante que ayude a tomar decisiones y mejorar los servicios de salud.

La investigación brindará las herramientas y acciones óptimas al personal de salud, permitiendo elevar su nivel de motivación para desarrollarse de forma más eficiente las actividades, De igual forma la investigación será de gran utilidad para la Institución ya que el tener empleados motivados y satisfechos, dará amplias posibilidades de tener mejores resultados, en cuento a la realización de las actividades.

4.1. Novedad, pertinencia

En el ámbito de la salud la motivación es uno de los temas de muy poco interés para las direcciones, sin embargo desarrollar este tipo de estudios son muy pertinentes y de novedad para los sistemas de salud, donde las acciones de atención primaria como son las actividades son de gran interés para el bienestar del personal y de los usuarios, por lo tanto, es indispensable realizar estudios que ayuden a que el personal de salud se encuentren motivados para que puedan desempeñar su trabajo y por ende dar una atención digna, eficiente e integral al usuario que demande su atención.

4.2. Relevancia social

Tiene una relevancia social, porque se logrará un acercamiento con la realidad actual del personal de salud, representando un fenómeno universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad, es un tema de interés porque es utilizado por las diferentes disciplinas existentes.

En lo social, se aportará a un cambio de actitud, no solo del personal de salud, sino también de la población, para aprovechar todas las oportunidades que ofrece el autocuidado y poder mejorar la calidad de vida, de la población siento estos los principales beneficiarios en el municipio de Cotagaita.

4.3. Aporte teórico y practico

Con el estudio se podrá aportar información actualizada y confiable a las autoridades del municipio, mediante un documento estructurado que ayude como guía a otros investigadores que deseen seguir realizando este tipo de estudios.

Con los resultados del estudio se podrá estructurar acciones técnicas enmarcadas en una posible propuesta de solución, que ayude a mejorar la motivación del personal de salud para realizar acciones.

5. Hipótesis

Los factores laborales están asociados al nivel de motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita.

5.1. Conceptualización y operacionalización de Variables

Variable dependiente

- Motivación
(Necesidades de Crecimiento, Necesidades de relación, Necesidades de existencia, Necesidades de Equidad y de Justicia)

Variable independiente

- Factores laborales
(Lugar de trabajo, ambiente de trabajo, participación y autonomía, condiciones de trabajo)

Tabla 1*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Motivación	Procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo"	Nivel de motivación del personal de salud para realizar sus actividades	Necesidades de Crecimiento Necesidades de relación Necesidades de existencia Necesidades de Equidad y de Justicia	Motivación alta= 80-49 Motivación Baja: 48-16.	Nominal dicotómica
Factores laborales	Elementos o conjunto de elementos que se relacionan con el lugar de trabajo	Elementos del entorno laboral que inciden en la motivación del personal	Lugar de trabajo Ambiente de trabajo Participación y autonomía Condiciones de trabajo	SI NO	Nominal dicotómica

Fuente: Elaboración propia.

6. Objetivos

6.1. Objetivo General

Determinar los factores laborales asociados a la motivación del personal de salud para realizar actividades preventivas promocionales en el municipio de Cotagaita durante el mes de enero de la gestión 2025.

6.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar los factores socio laborales del personal que trabaja en los centros de salud en el municipio de Cotagaita.
- Establecer el nivel de motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita.
- Identificar los factores, referidos al lugar y ambiente de trabajo asociados a la motivación del personal para realizar actividades.

- Evaluar los factores, referidos a la participación autonomía y condiciones de trabajo que influyen en la motivación del personal para realizar actividades.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Estado de arte

A través de todos los tiempos la salud ha sido de constante interés para los seres humanos. Así, Espinosa de Restrepo (11) en su artículo "Antecedentes históricos de la promoción de la salud" analiza cómo ha evolucionado la promoción de la salud en diferentes etapas históricas.

Uno de los principales exponentes de la medicina social fue Rudolf Virchow, (12) patólogo alemán muy conocido por sus hallazgos científicos. A través de publicaciones se defendió que la salud humana es un asunto de interés social directo y que las condiciones sociales y económicas deben ser analizadas científicamente como causas de enfermedad.

Según Fresquet, (12) para Virchow estaba muy claro que la medicina debía ser una de las bases científicas de la organización social, y también fue partidario de crear un ministerio de sanidad y llevar a cabo una profunda reforma de la enseñanza.

Por otra parte, los aportes de Henry E. Sigerist, eminente médico e historiador suizo, fueron igualmente importantes para el desarrollo de la promoción de la salud y la medicina social. En 1938 Sigerist se manifestó como el principal teórico de la medicina socializada en el hemisferio occidental. De igual modo, su diseño del sistema de servicios de salud posee un enfoque epidemiológico extraordinario, y además abordó un sistema de atención médica, donde dio una gran importancia a la asistencia primaria y a las actividades de promoción de la salud (13).

Con Sigerist, (13) uno de los más brillantes salubristas de todos los tiempos, se inició la construcción teórico-práctica de la promoción de salud, pues concibió las 4 funciones de la medicina: la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, la restauración del enfermo y la rehabilitación.

La Conferencia insta a los gobiernos, a la OMS, el UNICEF y a otras organizaciones internacionales, así como a todo el personal de salud y al conjunto de la comunidad mundial, a que apoyen el compromiso de promover la atención primaria de salud y de dedicarle mayor apoyo técnico y financiero, sobre todo en países en desarrollo (14).

Sin embargo, no fue hasta 1986, el día 21 de noviembre, en la primera Conferencia Internacional sobre la Promoción de la Salud, en Ottawa, que se emitió la conocida Carta de Ottawa, dirigida a la consecución del objetivo "Salud para Todos en el año 2000". (15)

Esta conferencia fue, ante todo, una respuesta a la creciente demanda de una nueva concepción de la promoción de la salud en el mundo, y tomó como punto de partida los progresos alcanzados como consecuencia de la Declaración de Alma Ata sobre la atención primaria, el documento "Los Objetivos de la Salud para Todos" de la Organización Mundial de la Salud y el debate sobre la acción intersectorial para la salud en la Asamblea Mundial de la Salud.

En la Carta de Ottawa se definen las siguientes 5 grandes líneas de acción de promoción de la salud (15)

- Elaboración de políticas públicas y legislación saludables.
- Creación y protección de ambientes saludables.
- Fortalecimiento de la acción comunitaria.
- Desarrollo de aptitudes personales.
- Reorientación de los servicios sanitarios.

Han transcurrido casi 20 años desde que los estados miembros de la Organización Mundial de la Salud contrajeron el ambicioso compromiso de adoptar una estrategia mundial de salud para todos y observar los principios de atención primaria de salud establecidos en la Declaración de Alma-Ata.

Luego, en el 2013 se realizó la Octava Conferencia Mundial de Promoción de Salud en Helsinki, cuyo lema fue "Salud en todas las políticas" (16) La conferencia se planteó, entre sus objetivos, impulsar nuevos enfoques y capacidades de apoyo a la estrategia, y sus participantes evidenciaron la necesidad de integrar la salud en el proceso político, a la vez que se garantiza el cumplimiento de otros objetivos de gobierno, y de influir en factores no sanitarios, pero muy vinculados con la salud, como la pobreza, el acceso al agua y al saneamiento, la seguridad y el desarrollo social y económico sostenibles.

Los aspectos analizados hasta aquí permiten aseverar que la promoción de la salud ha sido una preocupación de instituciones políticas y sociales, y que ha existido conciencia de que es un factor esencial para el mejoramiento de la salud en todo el mundo, y de forma particular en América Latina, donde gran parte de los países que la integran enfrenta problemáticas de desarrollo y salud comunes. La equidad y la superación de la pobreza son cruciales en la búsqueda de soluciones integrales y de alto impacto.

Ahora tomando en cuenta la motivación dentro del personal de salud se puede decir que, desde la perspectiva histórica, Abarca (17) se refiere a la motivación como un fenómeno integrado por varios componentes, que aparecen y desaparecen de acuerdo a las diferentes circunstancias determinadas por los fenómenos sociales, culturales y económicos, con un tratamiento especial, según sea el caso, para cada uno de los sujetos.

Para Solana (18) la motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

En investigaciones recientes (18) se enfatiza la importancia de atender tanto a los componentes cognitivos como a los motivacionales implicados en el aprendizaje. Desde esta perspectiva, no se sabe con precisión cómo interactúan los aspectos motivacionales y cómo correspondería intervenir en beneficio de la formación.

Las organizaciones de salud tienen como objetivo promover la salud y el autocuidado, prevenir las enfermedades, mejorar los estilos de vida, y tratar las enfermedades con la mejor calidad posible, permitiendo cubrir las expectativas de los usuarios con la mayor satisfacción hacia el logro de los objetivos fijados conjuntamente.

Las organizaciones de salud han visto que es necesario sincronizar las diversas actividades de sus usuarios internos en una conjunción, donde cada talento aporta su energía, interactúa y permite que fluya una dinámica colectiva, que lleve a la institución al cumplimiento de sus metas/objetivos con el mejor nivel de calidad posible.

Es lo que se llama trabajo en equipo, y cuyos resultados son el esfuerzo conjunto de todos sus integrantes. El compromiso, el sentido de responsabilidad y la confianza, entre otros, son la base para este trabajo en equipo, así como para la eficacia y calidad de los resultados (19).

Es el trabajo en equipo la estrategia que mejor compatibiliza en la diversidad de procesos del que es objeto el usuario en la atención de salud y permite, desde distintas miradas, evaluar la calidad de lo que se entrega.

Para las personas que forman parte de una organización de salud, debe ser prioritario y estratégico trabajar en equipo, considerando los elementos fundamentales, tales como: la confianza, compromiso, motivación, ejercicio de liderazgo compartido y descentralización jerárquica, donde el esfuerzo de todos es la responsabilidad conjunta en el logro de resultados con altos estándares de calidad de la atención en salud, y donde el profesional como integrante de un equipo multidisciplinario, actúa en uno de sus roles más relevantes, gestionando la calidad y seguridad en la atención de salud de los usuarios y sus familias (20).

1.2. Marco Conceptual

1.2.1. Historia y generalidades de la motivación y la promoción de la salud

Desde la antigüedad las diversas culturas desarrollaron acciones dirigidas a la salud pública, aunque no fue hasta mediados del siglo XIX cuando surgieron, con fuerza, los conceptos de medicina social y la toma de conciencia sobre las relaciones entre el estado de salud de una población y sus condiciones de vida (21).

Un importante hito relacionado con la evolución de la promoción de salud lo constituyó la Conferencia Internacional en Atención Primaria en Salud en Alma Ata, celebrada en Kazajistán en 1978. Allí, Halfdan Mahler (22) de nacionalidad danesa, tercer director general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) entre 1973 y 1988, resultó un elemento clave en la instauración de esta histórica conferencia, donde se elaboró la declaración que definió la Estrategia de Salud para Todos en el año 2000.

Bajo su liderazgo, la OMS y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), por sus siglas en inglés (22) desarrollaron conjuntamente el estudio “Distintos medios de atender

las necesidades fundamentales de salud en los países en desarrollo”, en el cual se examinaron los esfuerzos exitosos de asistencia primaria en salud de distintos países.

Esta conferencia exhorta a la urgente y eficaz acción internacional, a fin de impulsar y poner en práctica la atención primaria de salud en el mundo entero y particularmente en los países en desarrollo, con un espíritu de cooperación técnica y conforme al nuevo orden económico internacional.

A lo largo de la historia el concepto de Salud se ha modificado en un intento por acercarse a la transición poblacional, cada vez más compleja y cada vez llena de matices que en muchos de los casos limitan la atención, la prevención de enfermedades y la Promoción de la Salud, esta representa una piedra angular de la atención primaria y es una función esencial de la Salud Pública (23).

El reconocimiento del valor de esa actividad es cada vez mayor, debido a la eficacia y al costo-eficacia con que reduce la carga de morbilidad y mitiga el impacto social y económico de las enfermedades. Existe un amplio consenso en cuanto a la relación existente entre Promoción de la Salud, salud y desarrollo humano y económico.

En este sentido, el enfoque social de la salud, se aborda a través de los determinantes de la Salud y de éstos de forma importante los Sociales, con estrategias y acciones de Promoción de la Salud y de manera trascendental con la educación sanitaria. Resulta emergente poner énfasis en la atención primaria, de no ser así, los resultados apuntan a ser negativos, para nada es positivo el actuar en el ámbito curativo.

Marc Lalonde, ministro de sanidad canadiense, en el documento Nuevas Perspectivas de la Salud de los canadienses (1974), enunció un modelo que ha tenido gran influencia en los últimos años y que establece que la salud de una comunidad está condicionada por la interacción de cuatro grupos de factores: (24).

- El Medio Ambiente: que incluye factores que afectan al entorno del hombre y que influyen decisivamente en su salud, son los relativos no sólo al ambiente natural, sino también y muy especialmente al entorno social.

- Los estilos y hábitos de vida: en el que se consideran los comportamientos y hábitos de vida que condicionan negativamente la salud. Estas conductas se forman por decisiones personales y por influencias de nuestro entorno y grupo social.
- El sistema sanitario: entendiendo como tal al conjunto de centros, recursos humanos, medios económicos, materiales y tecnologías, etc., condicionado por variables como la accesibilidad, eficacia y efectividad, centros y recursos, así como la buena praxis y cobertura, entre otros.
- La biología humana: se refiere a la carga genética y los factores hereditarios, adquieren gran relevancia a partir de los avances en ingeniería genética logrados en los últimos años que abren otras posibilidades y que en su aspecto positivo podrán prevenir enfermedades genéticamente conocidas, pero que plantean interrogantes en el terreno de la bioética y las potenciales desigualdades en salud dados los costos que estas prácticas requieren.

1.2.2. Motivación

De acuerdo a la bibliografía consultada referente al sector salud, se pudo observar que la motivación se estudió desde una perspectiva laboral a través del tiempo, lo cual permitió identificar los principales factores que intervienen para que el personal de salud actúe con mayor eficacia dentro de las organizaciones y de esta manera puedan dar lo mejor de sí en su actividad diaria para la concesión de los objetivos.

En este sentido existe una serie de conceptos de Motivación vertidos a través del tiempo como ser:

El autor González, (25) afirma que es un proceso interno y propio de cada persona, refleja la interacción que se establece entre el individuo y el mundo ya que también sirve para regular la actividad del sujeto que consiste en la ejecución de conductas hacia un propósito u objetivo y meta que él considera necesario y deseable.

La motivación es una mediación, un punto o lugar intermedio entre la personalidad del individuo y la forma de la realización de sus actividades, es por ello que requiere también esclarecer el de su eficiencia lo que dirige hacia el logro de dichas actividades de manera que tenga éxitos en su empeño.

Chiavenato, (26) menciona que la motivación hace referencia al “Comportamiento causado por necesidades internas del individuo, el cual se orienta hacia objetivos que pueden satisfacer tales necesidades”

Koontz y Weihrich, (27) definen la motivación como “el término genérico que se aplica a una amplia serie de impulsos, deseos, necesidades anhelos y fuerzas similares” Y para Robbins y Judge (28) Son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”

Como se puede apreciar en las definiciones anteriores, es notable la similitud que existe entre ellas, al identificar que hay “algo” que influye en las personas para actuar de “cierta” manera ante una situación determinada y que satisface “ciertas” necesidades que conllevan al logro de objetivos.

En este entendido desde el punto de vista gerencial se debe tomar en cuenta que la motivación incide directamente en la producción, ya que cuando los trabajadores presentan una buena Motivación eleva el clima motivacional y se establece en relaciones satisfactorias de animación, interés, colaboración, etc. (29).

Cuando la motivación es escasa sobrevienen estados de depresión, desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, características de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la organización.

Para explicar el comportamiento del personal de Salud, basándose en la teoría del comportamiento, fundamentado en la conducta individual de las personas, se debe entender que ellas viven y se comportan en un campo psicológico y que buscan reducir las disonancias que tengan con el ambiente, para explicar cómo es el comportamiento de las personas se hace necesario el estudio de la motivación humana (29).

La motivación es uno de los factores internos que requiere mayor atención, sin un mínimo de un comportamiento, es posible comprender el comportamiento de las personas, el concepto motivación es difícil de definir, pues se ha utilizado en diferentes personas a actuar de determinada manera o por lo menos que origina una preocupación hacia un comportamiento específico.

La motivación se explica en función de conceptos como fuerzas activas e impulsoras, traducidas por palabras como deseo y rechazo. El individuo desea poder, estatutos y rechaza el aislamiento social y las amenazas a su autoestima. Además, la motivación establece una meta determinada, cuya consecución representa un gasto de energía para el ser humano (30).

En cada persona la motivación es diferente, las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo.

No obstante, esas diferencias, el proceso que dinamiza el comportamiento son más o menos semejantes en todas las personas. En otras palabras, aunque varíen los patrones de comportamiento, en esencia el proceso que los origina es el mismo para todas las personas (31).

1.2.3. Fundamentos motivacionales

La motivación humana en el trabajo ha sido objeto de varios estudios y sus primeros antecedentes se remontan a la administración científica representada por Taylor y sus seguidores con la concepción del “homo economics”, que indicaba que la motivación del individuo se basaba por la búsqueda del dinero y las recompensas salariales y materiales del trabajo como lo menciona (26).

En esta época se comienza a poner énfasis en las personas y no solo en las tareas que desempeñaban por lo que la motivación empieza a cobrar el interés de los estudiosos quienes la identifican como pieza clave en el comportamiento humano en la organización.

Posteriormente, se desarrolla la teoría de Elton Mayo, haciendo énfasis que el hombre es motivado por recompensas sociales, simbólicas y no necesariamente materiales, lo contrario a lo afirmado por Taylor; comenzando a gestarse la motivación como satisfacción de necesidades de los empleados.

Acabada la Segunda Guerra Mundial, se concluyó que las recompensas derivadas de la ejecución de un trabajo eran relevantes, excluyendo las recompensas externas al trabajo.

Las organizaciones necesitan identificar las necesidades de los empleados y canalizar su conducta hacia la motivación que implica “algo” más que la simple voluntad de hacer “algo” y cuando un individuo se limita al estricto cumplimiento de sus obligaciones formales restringiendo cualquier otra actividad o iniciativa que contribuya a obtener un beneficio, es necesario implementar acciones que activen su motivación.

1.2.4. Teorías de Motivación

Dentro de la bibliografía se encuentra una de las principales teorías desarrolladas por expertos internacionales, como es la teoría de Yale Clayton Alderfer (32) que perfecciona el concepto de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la cual se explica a continuación y al final se presenta una breve descripción de las teorías revisadas y su clasificación.

La teoría de ERC de Alderfer, se encuentran dentro de la clasificación de las teorías de contenido y su importancia radica en activar aquellos factores internos que influyen en el individuo y en su actuar dentro la organización para alcanzar la satisfacción laboral.

La teoría de Alderfer categoriza las necesidades del individuo dentro de la organización en tres grupos: (32).

- Necesidades de Existencia; que se satisfacen por factores como aire. Agua, sueldo y condiciones laborales y que son necesarias para la supervivencia humana básica. (necesidades fisiológicas y de seguridad de la jerarquía de Maslow.
- Necesidades de Relaciones; se satisfacen con relaciones sociales e interpersonales y que parten de la necesidad de relacionarse con los demás y que son similares a las necesidades de pertenencia y de estima de Maslow.
- Necesidades de Crecimiento; que se satisfacen por un individuo que hace aportaciones creativas o productivas y que le permiten obtener la promoción de un puesto más alto. (autoestima y auto realización de Maslow)

Alderfer menciona que éstas tres necesidades pueden estar activas simultáneamente y que más de un tipo de necesidad pueden motivar al individuo al mismo tiempo y que cuando una necesidad de orden más alto no ha sido satisfecha puede existir el deseo de satisfacer una de orden inferior.

La teoría de ERC incluye un componente de satisfacción- progresión y uno de frustración-regresión; es decir, cuando el individuo logra satisfacer sus necesidades de primer nivel entonces busca satisfacer las del segundo nivel y en caso de no lograr satisfacer las necesidades del siguiente nivel regresa al nivel anterior.

Robbins, Expresa (29) que la teoría ERC ha conservado su popularidad en la práctica gerencial, pero hay pocas evidencias de que las estructuras de necesidades estén organizadas según las dimensiones propuestas.

Hasta aquí se ha explicado la teoría que sustenta esta investigación y a continuación se describen otras teorías que tratan de explicar la conducta del individuo y sus posibles motivadores.

1.2.5. Motivación dentro del campo laboral

La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un individuo de lo mejor de él y así también elija un acto de acción y se conduzca de cierta manera por medio de la dirección y el enfoque de la conducta, el nivel de esfuerzo aportado y la persistencia de la conducta. En la mecánica de la motivación de los empleados influye una serie de factores que los directivos deben considerar y comprender (33).

En primera lugar, los papeles y roles en los que participan en su vida personal y profesional del sujeto, debido a que las personas se encuentran insertos en un sistema social y amplio. Por lo tanto, con base en su actuación, en ellos se pueden establecer los mecanismos de motivación adecuados.

En segundo lugar, se debe comprender el concepto de individualidad, en el cual cada individuo cuenta con factores motivacionales propios, ya que esto ayuda a que los impulsos que permiten desplegar su potencial son diversos.

En tercer lugar, figura la personalidad la cual está condicionada a factores genéticos y a la influencia del entorno lo que se refleja en expresiones individuales de carácter.

La relación de estos tres elementos deriva en la formación de las metas personales que sigue cada colaborador dentro de la organización, es por ello que el directivo conoce analiza, y

enlaza sus roles, habilidades, capacidades, personalidad y aprendizaje en un contexto determinado para alcanzar sus metas personales (33).

1.2.6. Tipos de Motivación

Según la literatura (32) se puede afirmar que la motivación de los empleados es fundamental en toda organización, ya que de ello depende el éxito o fracaso de la misma; de ahí la importancia de entender la naturaleza de la motivación de los empleados y los factores que pueden contribuir a aumentar la satisfacción en el trabajo.

Los tipos de motivadores pueden ser intrínsecos o extrínsecos:

De acuerdo con Newstrom, (32) menciona que los motivadores intrínsecos “son gratificaciones internas que una persona siente cuando realiza un trabajo, de manera que hay una conexión directa y a menudo inmediata entre el trabajo y las recompensas” de tal manera, que los empleados están motivados por sí mismos.

Los factores intrínsecos, pueden ser los relacionados con el reconocimiento, el crecimiento laboral, la libertad para decidir y la relación personal y contribuyen en la satisfacción del empleado.

Mientras que los motivadores extrínsecos “son gratificaciones externas que ocurren fuera de la naturaleza del trabajo, sin una satisfacción directa en el momento que se realizan las labores (32).

Los factores extrínsecos son aquellos que son utilizados por las organizaciones para motivar a sus empleados, (26) y estos pueden ser las condiciones de trabajo, las instalaciones y el ambiente, así como el salario, las prestaciones, las políticas de la organización el clima laboral entre otros y solo evitan la insatisfacción.

De tal manera, que es importante identificar el tipo de factores que intervienen de forma satisfactoria en la motivación de los empleados. El papel de la motivación en el individuo es fundamental, pues lo alienta a esforzarse por alcanzar sus metas dando su mejor esfuerzo para poder satisfacer sus necesidades.

Existen factores que detonan los impulsos motivadores para llevar a cabo una actividad, como lo menciona Mc Clelland en su “Teoría de las Necesidades” que se enfoca en tres impulsos a considerar: (34)

Impulsos de Logro. Para alcanzar objetivos, seguir adelante, sobresalir y por obtener un logro en relación con un conjunto de estándares, de lucha por el triunfo.

Impulsos de afiliación. Para relacionarse bien con otras personas.

Impulsos de poder. Para influir en personas y situaciones y de hacer que otros se comporten de una manera que no lo hubieran hecho por sí mismos.

Con base en lo anterior se plantea que estos impulsos o necesidades son parte importante para desarrollar cierto nivel de motivación en el individuo, pero la afectación o importancia que puede desarrollar en él, es distinta en cada una de las personas tanto en su formar de pensar como de ser y comportarse ante una situación determinada.

Es por ello, que algunos estudiosos han desarrollado algunas teorías que tratan de identificar los principales factores que motivan a los individuos dentro de una organización; de tal manera, que a continuación describen la principales aportaciones que cada una ellas, ha hecho en los temas referentes a la motivación laboral.

1.2.7. Condiciones de trabajo para motivar al personal

Según Robbins y Judge (35) refieren que las investigaciones acerca de la motivación se establecen cada vez más sobre enfoques que relacionan los conceptos, ésta con cambios en la manera en que están estructurado el trabajo.

Dichos estudios sobre diseño del trabajador brindan evidencias bien sustentadas ya que la forma en que se estructuran los elementos de la tarea incrementa o disminuyen el esfuerzo que se le dedica.

Dicho modelo fue creado por J. Richard Hackman y Greg Odham (35) sugieren que cualquier trabajo queda detallado en términos de las cinco dimensiones fundamentales siguientes:

Variedad de aptitudes. Grado en que el trabajo se requiere que se ejecuten actividades diferentes de modo que el trabajador utilice cierta cantidad de aptitudes y talentos.

Identidad de la tarea. Grado en que el puesto requiere completar un elemento de trabajo total y reconocible.

Significancia de la tarea. Grado en que las tareas laborales tienen consecuencias sustanciales en las vidas o actividades de los individuos.

Autonomía. Grado en que el empleado proporciona libertad sustancial, independencia y discrecionalidad, el individuo puede tomar sus propias decisiones para que programe sus labores y determine los procedimientos adecuados para llevarlo a cabo.

Retroalimentación. Grado en que la realización de las tareas de trabajo, se necesita para su puesto y da como resultado que el colaborador reciba información directa y clara y concisa sobre la eficacia de su desempeño.

1.2.8. Involucramiento de los empleados

Robbins y Judge (35) afirman que el involucramiento es un proceso participativo para los trabajadores y así aumentar su compromiso con los objetivos de la organización. La lógica que subyace es que al tomar en cuenta al personal en las decisiones que lo afectan y con el incremento de su autonomía y del control en sus acciones laborales, los individuos estarán más motivados, más comprometidos y dedicados con la organización, y serán más productivos y eficaces, y estarán más satisfechos y contentos con sus actividades laborales.

Se determinó detalladamente las tres formas principales de involucramiento de los empleados, las cuales son, administración participativa, participación representativa y círculos de calidad.

Administración participativa. Las propiedades comunes a todos los programas de administración participativa son el uso de la facultad de la toma grupal de decisiones, es decir, que los subordinados distribuyen con el superior inmediato un grado significativo de poder en la decisión (34).

En situaciones la administración participativa se promueve como la solución contra la baja moral y la escasa productividad. Pero para que sean efectivos, los propósitos en que

intervienen los colaboradores deben ser sobresalientes para su interés, de modo que se motiven, los trabajadores deben tener las competencias, actitudes, y conocimientos para hacer contribuciones provechosas y todas las partes involucradas deben confiar y gozar entre sí.

Participación representativa. La participación representativa, es denominada la forma legal y más amplia en el mundo, para el involucramiento del colaborador, ya que la participación es redistribuir el poder dentro de la organización, al colocar al trabajador en una postura de mayor igualdad con los intereses de la dirección y los accionistas (34).

La manera más común que adopta esta participación son los concejos laborales y los representantes ante el mismo. Estos son grupos de empleados nominados o electos que deben ser consultados si la administración toma decisiones que involucran al personal. Los representantes ante esta comisión, son los trabajadores que tienen un espacio en el concejo de directores de la empresa y representa los intereses de los empleados de esta.

Círculos de calidad. Los círculos de calidad se definen como grupos de 8 a 10 personas o trabajadores y superiores que comparten un área de compromiso y sostienen frecuentes reuniones, y que lo lleven a cabo una vez por semana como la empresa lo designe, y sobre las premisas de estas con el propósito de estudiar sus problemas de calidad, averiguar las causas de los problemas, recomendar soluciones y tomar la acción correspondida.

Una revisión de las evidencias de los círculos de calidad señala que tienden a producir poco o ningún efecto en la satisfacción de los empleados, y aunque muchos estudios se reportan los resultados positivos en cuanto al rendimiento no está garantizado de ninguna manera que así ocurra (36).

1.2.9. Influencia de la motivación en el ámbito laboral

La vida es fundamentalmente, actividad y desarrollo, todos están en continua actividad y hasta las personas más perezosas hacen una serie constante de actividades. ¿Por qué nos movemos, actuamos, nos interesamos por las cosas y nos inquietamos sin cesar? El estudio de la motivación y su influencia en el ámbito laboral, pues, no es otra cosa que el intento de averiguar, desde el punto de vista de la psicología, a qué obedecen todas esas necesidades, deseos y actividades dentro del trabajo, es decir, investiga la explicación de las propias

acciones humanas y su entorno laboral: ¿Qué es lo que motiva a alguien a hacer algo? ¿Cuáles son los determinantes que lo incitan? (36).

Cualquiera que intente responder a estos interrogantes está intentando explicar la motivación, los psicólogos que estudian la motivación procuran comprobar las explicaciones de estos hechos mediante el estudio experimental, algunos psicólogos tratan de explicar la motivación desde los mecanismos fisiológicos, por eso son importantes los descubrimientos relativos al control de la acción por partes del cerebro como el hipotálamo, el sistema activador reticular y el sistema límbico, otros en cambio buscan los determinantes de la acción en términos de conducta y comportamientos.

Mientras una conducta instintiva no requiere voluntad por parte del sujeto, la conducta motivada sí que la requiere. Así pues, no conviene confundir la motivación con los estímulos ni con los instintos; los tres impulsan a actuar, pero su origen y sus funciones son muy diferentes. Como su propio nombre indica la conducta motivada en el ambiente laboral requiere un motivo por el cual ponerse en marcha a desempeñar. Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta ya sea de trabajo o personal. El motivo es algo que impulsa a actuar, la necesidad de trabajar por el pago (37).

No todos los motivos tienen un mismo origen, ni son de la misma intensidad, ni tienden hacia las mismas cosas. Pero, sin embargo, se puede decir que el campo de la motivación en el ámbito laboral abarca la totalidad del psiquismo humano comprendiendo una gama amplísima de móviles que incitan al hombre constantemente a actuar y superarse en el trabajo, así podemos señalar móviles que van desde los impulsos más elementales, como el hambre, el sueño, la necesidad de trabajo, hasta los más complicados y complejos como puede ser el impulso o deseo de cierta persona a ser ingeniero de telecomunicaciones, periodista, maestro, así pues vemos que toda actividad está motivada por algo, y ese algo es lo que hemos llamado motivo.

Motivo es lo que impulsa a la acción, a la actividad. Esta actividad motivada es como un circuito cerrado en el que se pueden distinguir tres momentos principales: motivo, conducta motivada por el ambiente laboral y disminución o satisfacción de la necesidad (37).

1.2.10. Factores laborales que Intervienen en la motivación

Por lo tanto, la satisfacción e insatisfacción del individuo en la organización puede tener consecuencias positivas, como negativas, es por ello que es importante identificar dichos factores y su relación con la satisfacción.

A continuación, se enumeran los principales factores de trabajo que se relacionan con la satisfacción laboral (38).

La satisfacción laboral se debe tomar como el resultado de la experiencia laboral del individuo, pues indica que la satisfacción laboral conduce a un desempeño eficaz, mientras que los grados de insatisfacción indican que hay problemas con las condiciones de trabajo, el sistema de recompensas o el papel que desempeña el empleado dentro de la organización.

Es importante realizar un estudio que permita medir y conocer el nivel de satisfacción de cada uno de los individuos dentro de la organización, y que contribuya a implementar las medidas de acción pertinentes.

Dentro de los factores laborales que podrían estar influyendo en la motivación del personal de salud se puede establecer las siguientes: (38)

Lugar de trabajo: En algunos casos, los puestos de trabajo no son los más adecuados para las labores de los colaboradores, dependiendo de las actividades que deba realizar, sea por temas de mobiliario o por falta de herramientas necesarias para cumplir con ellas. Por consiguiente, es necesario que la empresa disponga de un lugar de trabajo cómodo, con el que se puedan desarrollar las tareas de la forma óptima posible.

Ambiente de trabajo: Las diferencias en las personas siempre van a existir, pero lo ideal es encontrar no solo un gran nivel de tolerancia entre los compañeros que conforman el equipo de trabajo, sino que también haya respeto y colaboración entre ellos. Además, para ello, es necesario que los líderes garanticen un ambiente laboral positivo, donde se incentive el apoyo mutuo entre los integrantes.

Participación y autonomía: Incluir a los colaboradores en la toma de decisiones de la empresa es muy importante, ya que permite conocer sus puntos de vista, con los cuales se pueden encontrar soluciones acertadas a diferentes problemáticas de la empresa. Por su

parte, permitirles a los colaboradores que realicen sus actividades sin presión, esto les da la sensación de confianza y autonomía que necesitan para desenvolverse con tranquilidad, cumpliendo con cada una de sus asignaciones sin inconvenientes.

Condiciones de trabajo: Factores como Las comisiones, Los horarios flexibles, Los bonos entre otros incentivos que se puedan incluir en la remuneración de un colaborador, generarán una mayor satisfacción con su lugar de trabajo.

Esto se debe a que las personas se sienten motivadas cuando se les reconoce lo que hacen en pro de la empresa, más allá de la retribución económica, es el gesto que tiene la empresa con ellos, resaltando lo importantes que son para su crecimiento (38).

1.2.11. Medios para diagnosticar y evaluar la motivación

Dentro de la institución en salud se cuenta con el servicio de recursos humanos el cual utilizan diferentes herramientas para diagnosticar y evaluar la motivación de los trabajadores también su clima laboral de la empresa los instrumentos más utilizados son los siguientes: (39).

Observación y valoración de las actitudes de los trabajadores. La observación, siempre que se realice en unas condiciones que garanticen la fiabilidad, se puede diagnosticar si los trabajadores manifiestan una actitud positiva o negativa en sus actividades y funciones en su puesto de trabajo.

Entrevistas. Durante el proceso de la entrevista se aplica a los trabajadores, para detectar los factores que generan insatisfacción la información recopilada en la entrevista de salida un colaborador se va voluntariamente de la empresa.

Análisis de las condiciones de trabajo. Si las condiciones no favorecen o no se ajustan a unos estándares mínimos en la empresa, habrá un mal clima de trabajo y muy baja motivación, con la consiguiente disminución del rendimiento en las actividades de su trabajo, las buenas condiciones de trabajo ayudan a mejorar y a tener una mejor productividad y rendimiento en sus actividades.

Buzones de reclamos quejas y sugerencias. Es importante que los colaboradores estén informados que su opinión es necesaria para la mejora del ambiente laboral, es por ello que

los reclamaciones y sugerencias deben ser contestadas en un breve periodo de tiempo, así ellos sabrán que sus opiniones son atendidas con mayor atención.

Plan de sugerencias. Se deben dar las gracias a todas las sugerencias y expresar las razones por las que van a ser expuestas o no en práctica. Las empresas generalmente premian a los empleados por sugerencias que hayan sido útiles, esto es algo que ayuda al trabajador y se sentirá orgulloso de su labor y muy motivado para continuar desempeñándolo (39).

1.2.12. Las actividades dentro de la salud publica

La promoción y prevención de la salud puede ser abordada desde diferentes escenarios, dentro de la salud pública, como por ejemplo el escenario macrosocial, con enfoque en los determinantes sociales, debe ser abordado desde políticas públicas que disminuyan la inequidad en esta etapa de vida, donde suele haber mayor vulnerabilidad (40).

El escenario micro ambiental, relacionado a los escenarios donde la población se desenvuelven casas, barrios, municipios; se puede influir a través de la concertación con gobiernos locales y otros actores de las localidades donde viven los pobladores.

El escenario interpersonal, donde la familia es la principal fuente de apoyo social y de promoción de estilos de vida saludable, se puede influir en este escenario conociendo este contexto y usándolo como recurso para promover salud.

El escenario individual se puede influir a través de la motivación hacia estilos de vida saludables desde los encuentros con los prestadores de salud.

La Carta de Ottawa (15) recoge la necesidad de que exista una participación activa en la promoción de la salud, y ello implica: la declaración de una política pública sana, la creación de ambientes favorables, el reforzamiento de la acción comunitaria, el desarrollo de aptitudes personales, la reorientación de los servicios sanitarios; todas estas líneas de acción deben irrumpir en el futuro y lograr el compromiso a favor de la promoción de salud.

Ello demanda un llamado a la acción internacional, por lo que durante 30 años los gobiernos de muchos países han debatido acerca de la promoción de salud y han centrado sus planes de acción en temas específicos, en cada una de las conferencias mundiales de promoción de salud.

La construcción de políticas públicas saludables fue explorada profundamente en la segunda conferencia mundial de Adelaida, (41) en 1988, donde se reclamó la voluntad y el compromiso político de todos los sectores con la salud.

Cuatro áreas prioritarias de acción fueron identificadas: apoyo a la salud de la mujer, mejoramiento de la seguridad e higiene alimentaria, reducción del uso del tabaco, del alcohol, y la creación de ambientes favorables a la salud.

Esta última prioridad se convirtió en el tema central de la tercera conferencia mundial de Promoción de Salud, en Sundsvall, (41) Suecia, en 1991; la creación de ambientes favorables debiera enfatizarse en el ambiente familiar, pues la violencia constituye un problema de salud, y es necesario trabajar en ello desde las edades tempranas: fomentar la amistad, la armonía familiar, la comunicación positiva y la no agresión de palabras; por supuesto, es necesario eliminar los maltratos físicos, en especial con los niños, las niñas y las mujeres, sin olvidar a los ancianos; aunque han pasado años, estos temas siguen vigentes, y la prevención de la violencia debe comenzar desde antes del nacimiento.

En este entendido las actividades son un conjunto de acciones que se realizan en el ámbito de la salud pública para prevenir enfermedades, disminuir la aparición de factores de riesgo y mejorar la salud de la población. Estas actividades están enfocadas en mantener y mejorar la salud de las personas y la calidad de vida de la comunidad en general (42).

Algunas de las principales actividades dentro de la salud pública son:

- Promoción de estilos de vida saludable.
- Fomentando la actividad física, la alimentación adecuada y el control del consumo de tabaco, alcohol y otros fármacos.
- Vacunación y control de enfermedades transmisibles mediante programas específicos de inmunización y la realización periódica de campañas de prevención.
- Prevención de accidentes y violencia mediante la identificación de factores de riesgo y la educación en medidas de seguridad y prevención adecuadas.
- Educación para la salud, mediante charlas, talleres y campañas de concientización para promover el autocuidado y la toma de decisiones informadas en salud.

- Control y seguimiento de enfermedades crónicas mediante programas de seguimiento y control, y fomentando la adherencia al tratamiento.
- Detección temprana de enfermedades y promoción de la atención sanitaria, mediante la realización de diversos programas de cribado.

Los programas son esenciales para prevenir y controlar enfermedades, y para mejorar la salud de la población en general. Asimismo, se hace fundamental que la población esté informada y dispuesta a cooperar en la realización de estas actividades para que los objetivos se puedan cumplir de manera efectiva.

1.2.13. Prevención y promoción de los hábitos de vida saludable

La necesidad de modificar los estilos de vida y orientarlos hacia la mejora en la salud permite establecer relaciones directas entre la presencia de prácticas adecuadas y prevención de enfermedades.

La ejecución de prácticas saludables se refleja en el descenso de la incidencia y prevalencia de enfermedades crónicas o no transmisibles lo que beneficia los servicios de salud pues modifica el costo económico por atención en las consultas por parte de los usuarios y permite destinar fondos a otros sistemas. de prevención y promoción, no necesariamente a la curación. (43)

La promoción de la salud, es el accionar complementario de las dos grandes áreas conciliatorias de la salud como producto social, por un lado, los cambios de orden social y ambiental que el Estado debe propiciar, y por otro la responsabilidad individual y colectiva de conductas favorecedoras. a estilos de vida saludables (44).

El programa de promoción y protección de la salud presenta tres grandes estrategias básicas para la producción social: la educación, la comunicación en salud, la participación social. Sus objetivos pretenden en cuanto a prevención y promoción: Vigilar que la comunidad reciba una calidad nutricional y comercial de los alimentos, mediante el control de los servicios de alimentación al público, propiciar ambiente de trabajo que incida favorablemente en la salud física y moral de los trabajadores e implementar la reorganización integral de las unidades de mejoramiento del ambiente humano (44).

La prevención y promoción de hábitos de vida saludable son pilares fundamentales en la salud pública y en la atención médica. Estos enfoques se centran en evitar la aparición de enfermedades, promover la salud y el bienestar, y reducir la carga de enfermedades crónicas y afecciones prevenibles en la población (45).

La prevención se refiere a medidas tomadas para evitar la aparición de enfermedades o condiciones de salud. La promoción de la salud implica acciones que buscan mejorar y mantener la salud y el bienestar, fomentando hábitos y estilos de vida saludables (46).

La importancia de la Prevención y Promoción radica en:

- Reducción de la carga de enfermedades.
- Mejora de la calidad de vida.
- Ahorro en costos de atención médica. (46)

Las Estrategias de Prevención y Promoción se plantean para:

- Educación en salud.
- Programas de ejercicio.
- Políticas de salud pública.
- Promoción en el lugar de trabajo.
- Promoción en la comunidad.
- Personal de Salud y Profesionales de la Salud.
- Participación Comunitaria. (46)

Se realiza la Evaluación y Seguimiento porque:

- Es esencial medir y evaluar el impacto de las estrategias de prevención y promoción de hábitos saludables para garantizar su efectividad.
- Abordar las Desigualdades en Salud.
- Cambio de Normas Sociales. (46)

La prevención y promoción de hábitos de vida saludable son fundamentales para la salud pública y el bienestar de la sociedad. Estos enfoques abordan una amplia gama de hábitos, desde la alimentación y la actividad física hasta el manejo del estrés y la seguridad en el

trabajo. Promover hábitos de vida saludable no solo previene enfermedades, sino que también mejora la calidad de vida y reduce costos en los sistemas de salud.

1.2.14. Tipos de prevención

La prevención y promoción de hábitos de vida saludable se dividen en varios tipos o niveles, cada uno con un enfoque específico en la salud de la población (47).

A continuación, se presenta los tipos de prevención y promoción de hábitos de vida saludable:

Prevención Primaria. La prevención primaria se centra en evitar la aparición de enfermedades y afecciones en individuos y poblaciones. Su objetivo principal es reducir la incidencia de enfermedades y promover hábitos de vida saludable desde el principio (47).

Ejemplos de medidas de prevención primaria incluyen:

- Educación en salud
- Fomento de la actividad física
- Promoción de una alimentación equilibrada
- Campañas de concientización sobre salud

Prevención Secundaria. La prevención secundaria se enfoca en la detección temprana de enfermedades y afecciones con el objetivo de intervenir antes de que empeoren y causen complicaciones graves (47).

Ejemplos de medidas de prevención secundaria incluyen:

- Tamizajes y pruebas de detección
- Exámenes médicos de rutina
- Tratamiento oportuno

Prevención Terciaria. La prevención terciaria se enfoca en reducir las complicaciones y la discapacidad de enfermedades crónicas o afecciones ya existentes, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas afectadas (47).

Ejemplos de medidas de prevención terciaria incluyen:

- Programas de rehabilitación
- Manejo de enfermedades crónicas
- Apoyo psicológico

Promoción de la Salud. La promoción de la salud se centra en fomentar hábitos de vida saludable y en mejorar el bienestar general de la población, sin necesariamente estar relacionada con la prevención de una enfermedad específica.

Ejemplos de medidas de promoción de la salud incluyen:

- Programas de bienestar en el lugar de trabajo
- Educación en nutrición
- Campañas de ejercicio comunitario

Estos tipos de prevención y promoción trabajan juntos para promover hábitos de vida saludable y prevenir enfermedades, al tiempo que mejoran la calidad de vida y el bienestar en la población. Los esfuerzos en estos niveles son esenciales para abordar la salud de manera integral y reducir la carga de enfermedades en la sociedad (47).

1.2.15. La promoción de la salud en la comunidad

La promoción de la salud en la comunidad es un enfoque integral y colaborativo que tiene como objetivo mejorar la salud y el bienestar de una comunidad en su conjunto, se basa en la idea de que la salud es un resultado de múltiples factores, incluyendo el acceso a la atención médica, la educación, la vivienda, la nutrición, el entorno físico, el empleo y otros determinantes sociales (48).

La promoción de la salud en la comunidad considera todos los aspectos que influyen en la salud de las personas, desde la prevención de enfermedades hasta la creación de entornos que fomenten estilos de vida saludables.

La participación activa de la comunidad es esencial, las comunidades deben estar involucradas en la planificación, implementación y evaluación de iniciativas de promoción de la salud que se adapten a sus necesidades y valores.

La promoción de la salud en la comunidad se enfoca en abordar los factores sociales, económicos y ambientales que influyen en la salud, como el acceso a una vivienda adecuada, la educación, el empleo y la seguridad alimentaria.

La educación en salud es un componente clave. Se brinda información y recursos a la comunidad para fomentar hábitos de vida saludables, aumentar la conciencia sobre los riesgos para la salud y empoderar a las personas para tomar decisiones informadas.

La promoción de la salud en la comunidad incluye estrategias de prevención de enfermedades, como campañas de inmunización, tamizajes, y programas de prevención primaria (48).

A pesar de los adelantos en el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades, son las acciones de prevención las más activas para conseguir una vida sana y digna en forma conjunta con acciones de promoción de la salud.

Durante los últimos años, dada la situación de la salud de la población, que es insatisfactoria, el sistema de salud ha tenido modificaciones importantes orientadas al fortalecimiento de la Atención Integral de la Salud, fundamentadas en la necesidad de fortalecer la atención en el nivel primario de atención, que se encuentra localizado cerca de la población, lo que vino a cambiar el objetivo de la atención de la salud en ese nivel, trasladando la prioridad de la atención a la promoción de la salud y a la prevención de la enfermedad.

En la prestación de los servicios de salud del primer nivel de atención, las acciones dirigidas a la prevención donde también están incluidas las de promoción de la salud, que deben ocupar un lugar preponderante, por que permiten incrementar los niveles de salud de la población, evitar que esta se enferme, a un costo menor, en comparación a los altos costos que generan la atención de la salud recuperativa.

La prevención de la enfermedad, es una de las cinco funciones básicas de la Salud Pública, las cuales en conjunto constituyen las etapas del proceso de atención integral de la salud.

Las cinco funciones básicas de la atención de la salud de la población, de acuerdo a la doctrina de la Salud Pública son: (6)

- Promoción de la salud, que para el sector salud significa realizar acciones de salud dirigidas a proporcionar a la población los medios para ejercer mayor control sobre su salud para mejorarla. En una visión más amplia, es una responsabilidad de los gobiernos, de cautelar las condiciones de vida y laborales de la población, para que gocen de mejor salud, de acuerdo a lo expresado en la Carta de Ottawa.
- Protección de la salud, que son las acciones de salud dirigidas al Control Sanitario del Medio Ambiente, que para el sector salud se reduce a:
- Vigilancia y Control de la contaminación del agua, aire y del suelo (Control Sanitario del Medio Ambiente ó Saneamiento Ambiental).
- Vigilancia y Control de la Contaminación de los Alimentos (Control Sanitario de los Alimentos o Higiene Alimentaria).

En su sentido más amplio, las actividades de luchar contra la contaminación del medio ambiente y por la higiene alimentaria, corresponden a los respectivos sectores del gobierno central y de los gobiernos regionales y locales.

- Prevención de la enfermedad, que son las Medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecidas. (OMS, 1998). (6)
- Son en la práctica, las actividades de los servicios de salud tendientes a la prevención de las enfermedades en los individuos y en la colectividad, mediante acciones específicas como inmunizaciones, educación sanitaria, pruebas de detección, etc.
- Restauración de la salud que son acciones de los Servicios de Salud, mediante Asistencia Sanitaria, destinadas a recuperar la salud de las personas que la han perdido, llevadas a cabo en dos niveles:
- Nivel Primario: Es el que la atención se brinda en la comunidad, a través de establecimientos de salud como los Puestos Sanitarios y los Centros de Salud, donde los pacientes tienen el primer contacto con el sistema de atención sanitaria y donde se realiza atención recuperativa y principalmente de promoción de la salud y de prevención de la enfermedad, así como la vigilancia y control de los factores ambientales que pueden afectar la salud.
- Nivel Hospitalario: Es la atención que se brinda con la finalidad de recuperar la salud de las personas que la han perdido, se realiza en establecimientos de diferente complejidad.

- Los establecimientos de salud de los diferentes niveles conforman Redes de Atención de la Salud, para una mejor coordinación de las acciones.
- Rehabilitación que son acciones de salud dirigidas a ayudar a las personas a alcanzar el más completo potencial físico, psicológico, social, compatible con su deficiencia fisiológica o anatómica y limitaciones medio ambientales.

1.3. Marco Contextual

1.3.1. Municipio de Cotagaita

El presente estudio se desarrolló en el municipio de Cotagaita, que es la Primera Sección de la Provincia Nor Chichas del Departamento de Potosí, se caracteriza por su historia-cultura, naturaleza (fauna y flora) y edificaciones Arquitectónicas de la Época Colonial y Republicana.

Lo que más resalta es la producción de frutas en sus diferentes variedades y especies la vid, durazno, manzana, pera, tuna, higo y otros; cuya producción se desarrolla con la tecnología tradicional mejorada, cuenta con 21 Distritos que vive de la producción Agrícola, Frutícola, Ganadera, Minera. Algunos optan por migrar a otro departamento y vecinos países (49).

Históricamente está demostrado que “Santiago de Cotagaita” fue la parte central del extenso territorio que ocuparon los antiguos e históricos Chichas, conglomerado humano de propia organización Social, Política y Cultural, que permaneció libre de toda dominación hasta el año 1470, en que fue anexados a la expansión Mink’aika en su desarrollo hacia el Sur

La localidad de Santiago de Cotagaita, se encuentra a 180 kms. De la ciudad de Potosí, 2 Hrs. 37 min en tiempo con caminos de acceso permanente asfalto y cemento rígido se encuentra entre las coordenadas 223281.24m E, 7695721.35mS a una elevación de 2644 m.s.n.m. (49).

El municipio de Cotagaita está distribuido en 129 comunidades, organizadas en 21 distritos Totora I, Villa Concepción (27 de octubre), Laytapi, Ramadas, Cornaca, Cotagaita Rural, Rancho, Tocla, Vichacla, Tumusla, Ckara Ckara, Toropalca, Checochi, Sagrario, Río Blanco, Cotagaita Urbano y Tablaya chica estos dos últimos de reciente creación.

Según el Censo de Población y Vivienda, realizado el año 2012, por el Instituto Nacional de Estadística, el Municipio de Cotagaita cuenta con 31.801 habitantes, con una tasa de

crecimiento poblacional, para el periodo 2001-2012, de 2.50%, muy superior a la registrada en la Provincia Nor Chichas, que es del 1.68% (49).

Se caracterizan así a todas las serranías y laderas con clima benigno (templado), es el equivalente a la denominación de “puna baja y cabeceras de valle”, se encuentra entre los 2.800 a 3.200 m.s.n.m. con su fisiografía montañosa e irregular y por lo mismo, elevado grado de erosión entre las cuales tenemos las comunidades de Lincha Norte, Zanagati, Jorcochi, Saropalca, Calila, Torcochi Chico, Torcochi Grande, Lecoscochi, Utampalca, Ketacochi, Llijlica, Witahui, Saucipalca, Torcochi, Chilejla, Jatun Jara, Toropalca, Jacoscapa, Totorani, Kala Hoyo, Sinandoma, Kollpiri, Tontola, Yapina, Taquiña, San Jose, khara Khara, Cerro Colorado, Campani, Yapani, Laytapi, Kala Paquever el mapa de pisos ecológicos.

1.3.2. La salud en el municipio de Cotagaita

La Coordinación de red de servicios de salud Cotagaita cuenta con 48 establecimientos de salud de los cuales según norma de caracterización de establecimientos de primer nivel 1 es un Centro de salud con internación en cabecera de municipio en y 8 Centros de Salud con Internación en área dispersa esto en el municipio de Cotagaita y 4 en el municipio de Vitichi, 24 Puestos de Salud en Cotagaita y 11 en el Municipio de Vitichi.

Los Municipios de la Coordinación de Red de Servicios de Salud Cotagaita, en su mayoría utiliza la carretera troncal asfaltada y cemento rígido Potosí-Vitichi-Cotagaita-Tupiza-Villazón y un corto porcentaje del Municipio de Vitichi que pasa por la carretera troncal asfaltada Potosí-Tarija. Todas las vías alternativas de comunicación interdistrital, intercomunal son de tierra y ripio algunos caminos aperturados por el Gobierno Autónomo Departamental de Potosí y el resto de los caminos aperturados por los Gobiernos Autónomos Municipales de Vitichi y Cotagaita.

Las personas demandan atención de los servicios de la Red Municipal fundamentalmente por infecciones respiratorias agudas en un 39%, siendo esta la primera causa de atención en todos los grupos etarios. En los niños menores de cuatro años encontramos como otras causas de atención: a las enfermedades digestivas, diarreicas agudas, neumonías y enfermedades de la piel, perfil epidemiológico propio de la precaria situación.

La medicina tradicional está presente en las comunidades del municipio de Cotagaita, con mayor vigencia allí donde es más difícil el acceso de la oferta institucional. Las prácticas de la medicina tradicional tienen relación con los conocimientos y costumbres heredados de los antepasados, con el fin de curar las enfermedades y evitar complicaciones.

Las comunidades en su generalidad cuentan con curanderos, jampiris, parteras, hueseros, Cocakhawiris (mira coca), yatiris y fricciónadores los mismos que realizan servicios en la atención de partos y diversas curaciones; sin embargo, cabe mencionar, con la introducción de la medicina convencional a través de la implementación de establecimientos de salud se va perdiendo los saberes ancestrales y este servicio comunal.

El Centro de Salud con internación, se encuentra ubicada en la localidad de Cotagaita, siendo la capital de la provincia Nor chichas perteneciente a la primera sección a 180 km. al sudoeste del departamento Potosí.

En el Centro Integral de Salud Cotagaita existen 4 (cuatro) médicos generales, 2 (dos) odontólogos, una encargada de farmacia, 2 (dos) laboratoristas, una trabajadora social, un ecografista, un radiólogo, 8 (ocho) enfermeras, una persona del área administrativa, 2 (dos) personas de limpieza, un chofer, una cocinera y una persona responsable del Centro.

En cuanto a las infraestructuras de los establecimientos de salud se verifica que el estado en general se encuentra entre regular y malo, teniendo la necesidad de implementar un recurso humano calificado de forma permanente para que realice el mantenimiento respectivo, asimismo se aprecia que ningún establecimiento se encuentra en condiciones para ser acreditado de acuerdo a norma nacional por lo cual toda refacción, ampliación y/o construcción deberá realizarse bajo las norma de construcción establecimientos de salud de primer y segundo nivel respectivamente.

1.3.3. Actividades preventivas promocionales en el municipio de Cotagaita

Las actividades preventivas promocionales en el municipio de Cotagaita consisten en enseñar a la población mediante la educación a cuidar la salud y del medio ambiente para no enfermarse.

Es lo que se hace antes de que ocurra la enfermedad y de esta manera las personas puedan tener una vida saludable modificando algunas costumbres y se enfermen menos, aprendan a cuidar la salud y la de su familia.

Se realizan actividades en diferentes programas del ministerio de salud como ser: PAI (Programa Ampliado de Inmunización) mediante el cual se realiza el control de enfermedades transmisibles a través de vacunas correspondientes. Buen trato y Genero: Prevención de la violencia (a través de sesiones educativas, y hacer cumplir la ley 348)

Control de Crecimiento y Desarrollo en menor de 5 años, que se realiza consejerías individuales a mujeres gestante, durante el parto y puerperio para disminuir la tasa de incidencia de desnutrición aguda y crónica, también se da consejería a mama que tengan niños de 6 meses a menor de 2 años en alimentación complementaria.

AIDA (Atención Integral y Diferenciadas de los y las Adolescentes) se orienta, se da consejería en forma individual y sesiones educativas a los adolescentes en diversos temas relacionados a salud. (embarazo en adolescentes, anticoncepción, enfermedades de transmisión sexual, etc.)

Actividades preventivas promocionales en zoonosis que tienen como objetivo disminuir los casos de rabia canina para evitar la rabia humana, mediante las campañas masivas de vacunación antirrábica canina felina logrando además de la detección inmediata de toda persona expuesta al riesgo rábico o a la agresión por can desconocido o sospechoso de portar rabia y sensibilizando a la población contra la enfermedad.

Educación para la vida que tiene como finalidad de revalorizar y consolidar formas de vida saludables de la población, mediante procesos colectivos de reflexión en la identificación de problemas y necesidades, generados en los espacios de diálogo de la persona, familia y la comunidad de esta manera mejorar los estilos de vida de las familias.

Programa de control de la tuberculosis cuyo objetivo es mejorar substancialmente la tasa de detección de casos de Tuberculosis, con la búsqueda intensiva de sintomático Respiratorio, diagnóstico, tratamiento oportuno, seguimiento de casos de Tuberculosis y control de contactos.

Atención integral a la mujer en salud sexual y reproductiva, donde se realiza campaña de toma de Papanicolaou e Iva para la detección temprana de Cáncer Cérvico Uterino de esta manera disminuir la mortalidad de materna.

Programa Chagas donde se realiza campañas de tamizaje en menores de 15 años para iniciar tratamiento oportuno, además de fumigaciones en comunidades donde aún persisten el Triatoma Infestan.

Programa COVID donde a la fecha se realizan campañas de fumigaciones en instituciones donde existe aglomeración de personas y se retoma campaña de vacunaciones contra el Covid.

Programa de enfermedades no transmisibles, donde se realiza ferias de salud de información, prevención para tomar conciencia sobre diabetes, hipertensión arterial, donde la tasa de incidencia es preocupante.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Tipo de investigación y enfoque

El estudio es de tipo observacional, analítico, de corte transversal y tiene un enfoque cuantitativo.

Es observacional por el investigador se limitó a medir las variables en estudio, describiendo el comportamiento del fenómeno en un momento determinado.

Es analítico, llamado también explicativo, porque el estudio estuvo orientado a explorar relaciones causales y factores que influyen a determinados fenómenos como es la motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita.

Es de corte transversal, porque las variables se estudiaron simultáneamente en un determinado momento, haciendo un corte en el tiempo.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, porque se analizaron datos cuantitativos midiendo los fenómenos mediante la estadística descriptiva y analítica buscando la causa-efecto entre las variables.

2.2. Métodos y procedimientos de investigación

En el estudio se utilizaron métodos teórico y empíricos que proporciona la metodología de la investigación:

2.2.1. Métodos teóricos

Histórico lógico. Permitió verificar a través del tiempo las teorías plateadas sobre el objeto de estudio, encontrando una lógica de los eventos, para poder entender el desarrollo de los procesos.

Análisis documental. Permitió recopilar información con el propósito de fundamentar las teorías y enunciados que hacen referencias al objeto de estudio, facilitando la construcción teórica de la investigación.

Método hipotético deductivo. Permitió formular y verificar la hipótesis, estableciendo nuevas predicciones a partir del sistema de conocimientos que se dispone.

Método Sistémico. Permitió integrar la realidad de forma conjunta para luego analizarla según las partes que la componen y poder interactúan entre ellas.

2.2.2. Métodos empíricos

Medición. Permitió asignar valores en base a los resultados, para luego analizar en categorías mediante normas previamente establecidas, posibilitando la presentación de los resultados en el trabajo de investigación.

2.3. Técnicas e Instrumentos

Se aplicó como técnica de investigación la encuesta en base a dos formularios, los cuales fueron llenados previa explicación y consentimiento de cada uno de los funcionarios de los centros de salud del Municipio de Cotagaita.

Se tomó como primer instrumento de investigación un cuestionario elaborado por la Dra. Gutiérrez, E. (11), aplicado en su tesis de grado, al cual se le realizaron adecuaciones para obtener información sobre el grado de motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita. El cuestionario, de tipo Likert, consta de 16 preguntas distribuidas en 4 dimensiones: Necesidades de Crecimiento, Necesidades de Relación, Necesidades de Existencia, y Necesidades de Equidad y Justicia (**Anexo 1**). El análisis de fiabilidad de este instrumento muestra un valor de 0.832 en el Alfa de Cronbach, lo que indica que la escala tiene una buena fiabilidad y una adecuada consistencia interna para medir las variables de interés (**Anexo 2**).

Para identificar los factores laborales que influyen en el grado de motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita, se estructuró un cuestionario el cual se aplicó con 4 dimensiones y cada dimensión con 5 preguntas con dos opciones de respuesta sobre el (lugar y ambiente de trabajo, participación y autonomía y condiciones de trabajo) se consideró estas dimensiones ya que están relacionadas con los elementos que se desea investigar en el estudio que fueron repercutiendo entre el personal de salud, el cuestionario se lo elaboró de acuerdo a las necesidades y realidad del contexto de la

investigación y del problema referido a la realización de las actividades en el municipio de Cotagaita. **(Anexo 3)** el instrumento no se validó ya que se redactó las preguntas de acuerdo a los problemas que el investigador considero necesarios estudiar.

Para la aplicación de los instrumentos de medición, fue necesario obtener la autorización del director Municipal de salud, y poder visitar al personal de salud fuera de los horarios de trabajo, requiriendo solo 15 minutos para el llenado de las encuestas. **(Anexo 4)**

Una vez aplicado los instrumentos de investigación se procedió a la tabulación los valores en cada dimensión para establecer el grado de motivación considerando la escala de Likert. Con 16 preguntas y cinco opciones de respuesta. Se clasificó la motivación según el puntaje en:

Motivación alta: 80-49

Motivación Baja: 48-16.

Para el análisis de los resultados una vez obtenida la tabulación y clasificación de las dos encuestas, se procedió a trasportar la información al paquete estadístico SPSS 24 para su análisis respectivo mediante la elaboración de tablas cruzadas y poder identificar los factores que influyen en el grado de motivación.

Se aplico el estadísticos Chi 2 con un valor de significancia estadística de $p=0.05$ y el Odds ratio tomando en cuenta los valores de los intervalos de confianza superiores e inferiores.

2.4. Unidades de análisis

La unidad de análisis en el estudio, esta referida al personal de salud que realiza actividades en el municipio de Cotagaita, como parte de los equipos de salud que se conforman en los diferentes centro de salud.

2.5. Población

La población de estudio está determinada por el personal de salud que trabaja en los diferentes centros de salud, realizando actividades en el municipio de Cotagaita durante la gestión 2025, llegando a ser 60 funcionarios.

2.5.1. Muestra

En el presente estudio no se tomó muestra de la población, trabajando con el total del personal de salud que trabaja en el Municipio de Cotagaita, llegando a ser 60 funcionarios.

2.6. Criterios de selección

2.6.1. Criterios de inclusión

- Personal de salud que ejercer funciones con ítems o contrato otorgado por el SEDES Potosí, Ministerio de salud o alcaldía de Cotagaita.
- Personal de salud que se encuentre trabajando más de seis meses en el Municipio de Cotagaita.
- Personal que brinde consentimiento para participar del estudio. **(Anexo 4)**

2.6.2. Criterios de exclusión

- Personal de salud que realice funciones como Internos o adscritos o personal extranjero de apoyo.
- Personal que no se encuentre presente en el momento del estudio por problemas de salud o vacaciones.
- Personal de salud que dentro de sus funciones no realice actividades en el municipio de Cotagaita.

CAPÍTULO III

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Resultados obtenidos según los instrumentos o técnicas utilizadas con el respectivo análisis interpretativo y contextual

Tabla 2

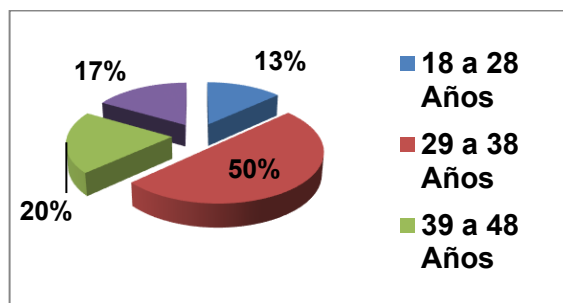
Distribución del personal de salud según la edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 28 Años	8	13.3
29 a 38 Años	30	50.0
39 a 48 Años	12	20.0
49 a más años	10	16.7
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 1

Distribución del personal de salud según la edad



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: El mayor porcentaje del personal de salud se encuentra en una edad de 29 a 38 años con el 50.0% y el personal menos numeroso se encuentra en una edad de 18 a 28 años con el 5.3%, y en porcentajes más reducidos está el personal de salud que se encuentra en una edad entre los 39 a 48 años y de 49 a más años.

Tabla 3

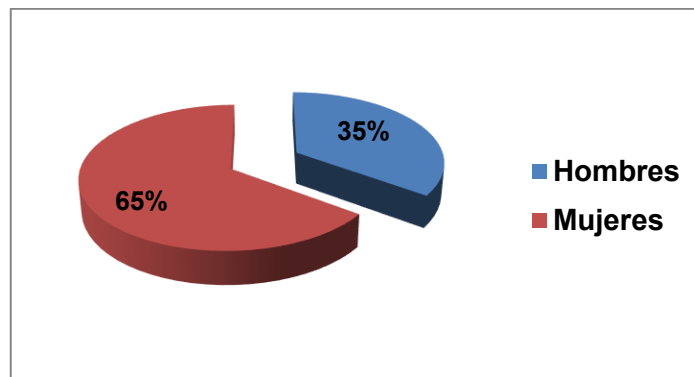
Distribución del personal de salud según el sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Hombre	21	35.0
Mujer	39	65.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 2

Distribución del personal de salud según el sexo



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según el sexo del personal de salud del Municipio de Cotagaita se observa que son más mujeres que hombres, siendo las mujeres el 66.1% y los hombres el 33.9%. Se observa de igual manera que las mujeres están conformadas por enfermeras tanto licenciadas como auxiliares de enfermería y muy poco médicos.

Tabla 4

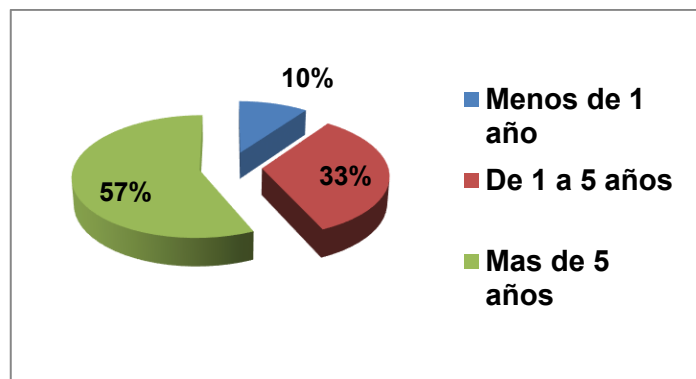
Distribución del personal de salud según la antigüedad en la institución

Antigüedad en la institución	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	6	10.0
De 1 a 5 años	20	33.3
Más de 5 años	34	56.7
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 3

Distribución del personal de salud según la antigüedad en la institución



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Considerando la antigüedad del personal de salud en la institución, se observa que la mayoría trabaja por más de 5 años y son el 56.7% y en un porcentaje menor se encuentra los que trabajan por menos de una años que representan el 10.0%

En un porcentaje menor se encuentra el personal que trabaja en el municipio entre 1 a 5 años lo cual significa que el personal de salud tiene experiencia en el trabajo y las funciones a las cuales fueron asignadas dentro de ellas las actividades.

Tabla 5

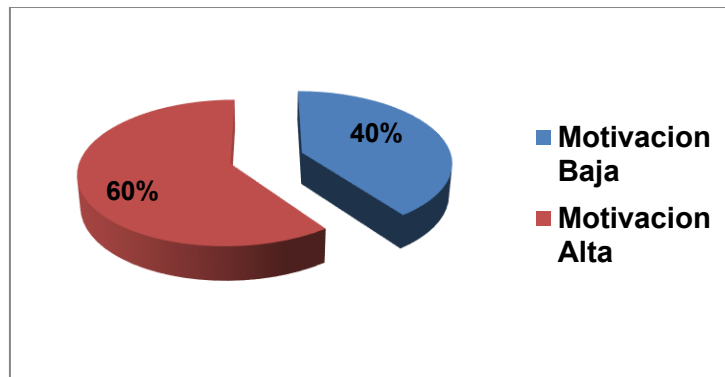
Distribución del personal de salud según el grado de motivación laboral para realizar actividades en la institución

Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Motivación Baja	24	40.0
Motivación Alta	36	60.0
Total	60	100.0

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 4

Distribución del personal de salud según el grado de motivación laboral para realizar actividades en la institución



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De acuerdo a la encuesta que conta de 16 afirmaciones para determinar el grado de motivación del personal de salud para realizar actividades se pudo observar que de los 60 funcionarios que participaron del estudio que el 40.0% (24) tienen una motivación baja y el 60.0% (36) tienen una motivación alta, considerando las 4 dimensiones propuestas (Necesidades de Crecimiento Necesidades de relación Necesidades de existencia, Necesidades de Equidad y de Justicia).

3.1.1. Factores relacionados al lugar de trabajo

Tabla 6

Relación entre la Comodidad en el Trabajo y la motivación del personal de salud

Comodidad en el Trabajo	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	13	10	23	Chi2: 0.039
SI	11	26	37	OR: 3.07
Total	24	36	60	SUP: 9.09 INF: 1.04

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 4.24 p=0.039** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que no tiene comodidad en el trabajo tiene 3.07 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que si tienen comodidad en el trabajo. Intervalos de confianza: inferior 9.09 y superior 1.04 Se puede decir que la comodidad en el trabajo es un factor para la motivación baja del personal de salud.

Tabla 7

Relación entre la Infraestructura equipamiento y la motivación del personal de salud

Infraestructura equipamiento	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	16	9	25	Chi2: 0.001
SI	8	27	35	OR: 6.00
Total	24	36	60	SUP: 18.68 INF: 1.93

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 10.29 p=0.001** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que no tiene disponibilidad de Infraestructura y equipamiento tiene 6.00 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que si tienen disponibilidad de Infraestructura y equipamiento. Intervalos de confianza: inferior 1.93 y superior 18.68. Se puede decir que la

disponibilidad de Infraestructura y equipamiento en el trabajo es un factor para la motivación baja del personal de salud.

Tabla 8

Relación entre Número de personal de salud y la motivación del personal de salud

Número de personal de salud	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	10	6	16	Chi2: 0.031
SI	14	30	44	OR: 3.57
Total	24	36	60	SUP: 11.79 INF: 1.08

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 4.60 p=0.031** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que considera que el número de personal de salud no es suficiente tiene 3.57 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que el número de personal de salud es suficiente. Intervalos de confianza: inferior 1.08 y superior 11.79. Se puede decir que el número de personal de salud insuficiente es un factor para la motivación baja del personal de salud.

Tabla 9

Relación entre la Accesibilidad a los pacientes y la motivación del personal de salud

Accesibilidad a los pacientes	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	8	8	16	Chi2: 0.340
SI	16	28	44	OR: 1.75
Total	24	36	60	SUP: 5.56 INF: 0.55

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 0.91 p= 0.340** se observa que ambas variables son independientes, no existe asociación entre la accesibilidad a los pacientes y la motivación del personal de salud para realizar actividades. Valor del OR = 1.75 Intervalo de confianza inferior = 0.55 Intervalo de confianza superior = 5.56.

Tabla 10

Relación entre el lugar de trabajo acogedor y motivación del personal de salud

Lugar de trabajo acogedor	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	6	7	13	Chi2: 0.608
SI	18	29	47	OR: 1.38
Total	24	36	60	SUP: 4.77 INF: 0.40

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 0.26 p= 0.608** se observa que ambas variables son independientes, no existe asociación entre el lugar de trabajo acogedor y motivación del personal de salud para realizar actividades. Valor del OR=1.38 Intervalo de confianza inferior = 0.40 Intervalo de confianza superior = 4.77.

3.1.2. Factores relacionados al Ambiente de trabajo

Tabla 11

Relación entre Ambiente tensó de trabajo y motivación del personal de salud

Ambiente tensó	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	12	8	20	Chi2: 0.025
SI	12	28	40	OR: 3.50
Total	24	36	60	SUP: 10.74 INF: 0.74

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 5.00 p=0.025** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que considera un ambiente tensó de trabajo tienen 3.50 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que no existe un ambiente tensó de trabajo. Intervalos de confianza: inferior 0.74 y superior 10.74. Se puede decir que el ambiente tensó de trabajo es un factor para la baja motivación del personal de salud.

Tabla 12*Relación entre la Frecuencia de despidos en el trabajo y la motivación del personal de salud*

Frecuencia de despidos	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	8	9	17	Chi2: 0.482
SI	16	27	43	OR: 1.50
Total	24	36	60	SUP: 4.67 INF: 0.48

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 0.49 p= 0.482** se observa que ambas variables son independientes, no existe asociación entre la Frecuencia de despidos en el trabajo y motivación del personal de salud para realizar actividades. Valor del OR=1.50 Intervalo de confianza inferior = 0.48 Intervalo de confianza superior = 4.67.

Tabla 13*Relación entre la Coordinación del Trabajo en equipo y la motivación del personal de salud*

Coordinación trabajo en equipo	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	17	10	27	Chi2: 0.001
SI	7	26	33	OR: 6.31
Total	24	36	56	SUP: 19.80 INF: 2.01

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 10.79 p=0.001** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que considera que no hay Coordinación del Trabajo en equipo tiene 3.50 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que si hay coordinación del trabajo en equipo. Intervalos de confianza: inferior 2.01 y superior 19.80. Se puede decir que la coordinación del trabajo en equipo es un factor para la baja motivación del personal de salud.

Tabla 14*Relación entre cambios constantes y motivación del personal de salud*

Cambios constantes del personal	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	9	4	13	Chi2: 0.015
SI	15	32	47	OR: 4.80
Total	24	36	60	SUP: 18.11 INF: 1.27

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 5.91 p=0.015** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que considera que existe cambios constantes tiene 4.80 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que no existe cambios constantes. Intervalos de confianza: inferior 1.27 y superior 18.11. Se puede decir que los cambios constantes del personal es un factor para la motivación baja del personal de salud.

Tabla 15*Relación entre respeto y tolerancia y la motivación del personal de salud*

Respeto y tolerancia	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	5	10	15	Chi2: 0.542
SI	19	26	45	OR: 0.68
Total	24	36	60	SUP: 2.33 INF: 0.20

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 0.37 p= 0.542** se observa que ambas variables son independientes, no existe asociación entre respeto y tolerancia y la motivación del personal de salud para realizar actividades. Valor del OR=0.68 Intervalo de confianza inferior = 0.20 Intervalo de confianza superior = 2.33.

3.1.3. Factores relacionados a la Participación y autonomía

Tabla 16

Relación entre la Posibilidad de aportar ideas y la motivación del personal de salud

Posibilidad de aportar ideas	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	12	7	19	Chi2: 0.012
SI	12	29	41	OR: 4.14
Total	24	36	60	SUP: 13.08 INF: 1.31

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 6.21 p=0.012** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que considera que no tiene la posibilidad de aportar ideas tiene 4.14 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que si tiene la posibilidad de aportar ideas. Intervalos de confianza: inferior 1.31 y superior 13.08. Se puede decir que la poca posibilidad de aportar ideas es un factor para la motivación baja del personal de salud.

Tabla 17

Relación entre premios a los mejores trabajadores y motivación del personal de salud

Premios a los mejores trabajadores	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	18	27	45	Chi2: 1.000
SI	6	9	15	OR: 1.00
Total	24	36	60	SUP: 3.30 INF: 0.30

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 0.00 p=1.000** se observa que ambas variables son independientes, no existe asociación entre los premios a los mejores trabajadores y la motivación del personal de salud. para realizar actividades. Valor del OR=1.00 Intervalo de confianza inferior = 0.30 Intervalo de confianza superior = 3.30.

Tabla 18

Relación entre el respaldo de iniciativas y la motivación del personal de salud

Respaldo de iniciativas	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	21	20	41	Chi2: 0.009
SI	3	16	19	OR: 5.60
Total	24	36	60	SUP: 22.19 INF: 1.41

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 6.79 p=0.009** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que considera que no tiene el respaldo de iniciativas tiene 5.60 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que si tienen el respaldo de iniciativas. Intervalos de confianza: inferior 1.41 y superior 22.19. Se puede decir que el poco respaldo de iniciativas es un factor para la motivación baja del personal de salud.

Tabla 19

Relación entre accesibilidad a los superiores y la motivación del personal de salud

Accesibilidad a los superiores	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	6	6	12	Chi2: 0.429
SI	18	30	48	OR: 1.67
Total	24	36	60	SUP: 5.96 INF: 0.47

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 0.63 p=0.429** se observa que ambas variables son independientes, no existe asociación entre accesibilidad a los superiores y la motivación del personal de salud para realizar actividades. Valor del OR=1.00 Intervalo de confianza inferior = 0.47 Intervalo de confianza superior = 5.96

Tabla 20

Relación entre Libertad para realizar el trabajo y la motivación del personal de salud

Libertad para realizar el trabajo	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	17	13	30	Chi2: 0.008
SI	7	23	30	OR: 4.30
Total	24	36	60	SUP: 13.07 INF: 1.41

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 6.94 p=0.008** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que considera que no tiene libertad para realizar el trabajo tiene 4.30 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que si tienen libertad para realizar el trabajo. Intervalos de confianza: inferior 1.41 y superior 13.07. Se puede decir que la poca libertad para realizar el trabajo es un factor para la motivación baja del personal de salud.

3.1.4. Factores relacionados a las Condiciones de trabajo

Tabla 21

Relación entre Oportunidad de capacitación y motivación del personal de salud

Oportunidad de capacitación	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	11	16	27	Chi2: 0.915
SI	13	20	33	OR: 1.06
Total	24	36	60	SUP: 2.99 INF: 0.37

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 0.01 p=0.915** se observa que ambas variables son independientes, no existe asociación entre la oportunidad de capacitación y la motivación del personal de salud para realizar actividades. Valor del OR=1.06 Intervalo de confianza inferior = 0.37 Intervalo de confianza superior = 2.99.

Tabla 22

Relación entre atención en el seguro de salud y la motivación del personal de salud

Atención en el seguro de salud	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	12	23	35	Chi2: 0.285
SI	12	13	25	OR: 0.57
Total	24	36	60	SUP: 1.62 INF: 0.20

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 1.14 p=0.285** se observa que ambas variables son independientes, no existe asociación entre el tipo de atención que les brinda su seguro de salud y la motivación del personal de salud para realizar actividades. Valor del OR=0.57 Intervalo de confianza inferior = 0.20 Intervalo de confianza superior = 1.62.

Tabla 23

Relación entre insumos y materiales de trabajo y motivación del personal de salud

Insumos y materiales de trabajo	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación baja		
NO	22	18	40	Chi2: 0.000
SI	2	18	20	OR: 11.0
Total	24	36	60	SUP: 2.25 INF: 53.84

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 11.25 p=0.000** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que considera que no tiene la disponibilidad de insumos y materiales de trabajo tienen 11.0 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que si tienen la disponibilidad de insumos y materiales de trabajo. Intervalos de confianza: inferior 2.25 y superior 53.84. Se puede decir que la poca disponibilidad de insumos y materiales de trabajo es un factor para la motivación baja del personal de salud.

Tabla 24*Relación entre estabilidad laboral y la motivación del personal de salud*

Estabilidad laboral	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	14	7	21	Chi2: 0.002
SI	10	29	39	OR: 5.80
Total	24	36	60	SUP: 18.46 INF: 1.82

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 9.57 p=0.000** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que considera que no tiene estabilidad laboral tienen 5.80 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que si tienen estabilidad laboral. Intervalos de confianza: inferior 1.82 y superior 18.46 Se puede decir que la poca la estabilidad laboral es un factor para la motivación baja del personal de salud.

Tabla 25*Relación entre el respeto de horarios y feriados y la motivación del personal de salud*

Respeto de horarios y feriados	Motivación		Total	P Valor OR
	Motivación Baja	Motivación Alta		
NO	19	16	35	Chi2: 0.007
SI	5	20	25	OR: 4.75
Total	24	36	60	SUP: 15.53 INF: 1.45

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Según la prueba estadística de **Chi 2. 7.14 p=0.007** se observa que ambas variables son dependientes. El valor del OR muestra que el personal que considera que no existe el respeto de horarios y feriados tienen 4.75 veces más desmotivación para realizar actividades que los que expresan que si respetan los horarios y feriados. Intervalos de confianza: inferior 1.45 y superior 15.53 Se puede decir que el poco respeto de horarios y feriados es un factor para la motivación baja del personal de salud.

3.1.5. Factores laborales que influyen en la motivación del personal

Los factores relacionados al lugar de trabajo muestran una influencia significativa en la motivación del personal de salud. La comodidad en el trabajo presenta un valor de χ^2 de 0.039 y un Odds Ratio (OR) de 3.07, lo que indica una asociación estadísticamente relevante entre este factor y la motivación. Asimismo, la infraestructura y equipamiento demuestran un impacto aún mayor, con un χ^2 de 0.001 y un OR de 6.00, sugiriendo que la disponibilidad de recursos adecuados es un elemento clave. Por otro lado, el número de personal de salud también influye, con un χ^2 de 0.031 y un OR de 3.57, evidenciando que una dotación suficiente de profesionales contribuye positivamente a la motivación.

En cuanto al ambiente de trabajo, los resultados reflejan que un entorno tenso afecta negativamente la motivación, con un χ^2 de 0.025 y un OR de 3.50. Sin embargo, la coordinación del trabajo en equipo emerge como un factor altamente significativo, con un χ^2 de 0.001 y un OR de 6.31, destacando su importancia en el desempeño laboral. Los cambios constantes también muestran un impacto considerable, con un χ^2 de 0.015 y un OR de 4.80, lo que sugiere que la inestabilidad en las rutinas laborales puede desmotivar al personal.

Los factores asociados a la participación y autonomía revelan que la posibilidad de aportar ideas (χ^2 : 0.012, OR: 4.14), el respaldo de iniciativas (χ^2 : 0.009, OR: 5.60) y la libertad para realizar el trabajo (χ^2 : 0.008, OR: 4.30) son determinantes en la motivación. Estos resultados subrayan la importancia de fomentar un clima laboral donde los profesionales se sientan escuchados y con capacidad de decisión.

Finalmente, las condiciones de trabajo demuestran ser cruciales, especialmente la disponibilidad de insumos y materiales, que registra un χ^2 de 0.000 y un OR de 11.0, siendo el factor más influyente. La estabilidad laboral (χ^2 : 0.002, OR: 5.80) y el respeto de horarios y feriados (χ^2 : 0.007, OR: 4.75) también muestran una fuerte correlación con la motivación, resaltando la necesidad de garantizar condiciones laborales justas y predecibles para el personal de salud.

Tabla 26

Factores laborales que influyen en la motivación del personal de salud para realizar actividades

FACTORES	INDICADORES	VALOR DE CHI 2 Y ODD RATIO
FACTORES RELACIONADOS AL LUGAR DE TRABAJO	Comodidad en el Trabajo	Chi2: 0.039 OR: 3.07 SUP: 9.09 INF: 1.04
	Infraestructura equipamiento	Chi2: 0.001 OR: 6.00 SUP: 18.68 INF: 1.93
	Número de personal de salud	Chi2: 0.031 OR: 3.57 SUP: 11.79 INF: 1.08
FACTORES RELACIONADOS AL AMBIENTE DE TRABAJO	Ambiente tenso de trabajo	Chi2: 0.025 OR: 3.50 SUP: 10.74 INF: 0.74
	Coordinación del Trabajo en equipo	Chi2: 0.001 OR: 6.31 SUP: 19.80 INF: 2.01
	Cambios constantes	Chi2: 0.015 OR: 4.80 SUP: 18.11 INF: 1.27
FACTORES RELACIONADOS A LA PARTICIPACIÓN Y AUTONOMÍA	Posibilidad de aportar ideas	Chi2: 0.012 OR: 4.14 SUP: 13.08 INF: 1.31
	Respaldo de iniciativas	Chi2: 0.009 OR: 5.60 SUP: 22.19 INF: 1.41
	Libertad para realizar el trabajo	Chi2: 0.008 OR: 4.30 SUP: 13.07 INF: 1.41
FACTORES RELACIONADOS A LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Insumos y materiales de trabajo	Chi2: 0.000 OR: 11.0 SUP: 2.25 INF: 53.84
	Estabilidad laboral	Chi2: 0.002 OR: 5.80 SUP: 18.46 INF: 1.82
	Respeto de horarios y feriados	Chi2: 0.007 OR: 4.75 SUP: 15.53 INF: 1.45

Fuente: Elaboración Propia

3.1.6. Asociación entre factores laborales y motivación del personal

Los resultados revelan que existen múltiples factores laborales asociados significativamente ($p < 0.05$) con la desmotivación del personal de salud en el Municipio de Cotagaita para realizar **actividades de promoción**, que incluyen tanto acciones de **prevención** (como la vacunación o campañas de prevención de enfermedades) como de **promoción** de la salud (como fomentar hábitos saludables en la comunidad). Estas actividades son clave para mejorar la salud pública, pero el personal de salud se siente desmotivado para llevarlas a cabo debido a ciertos factores laborales adversos. El **Odds Ratio (OR)** cuantifica cuántas veces más probable es

que el personal esté desmotivado cuando está expuesto a estas condiciones adversas, ayudando a medir la fuerza de esta asociación.

Entre los hallazgos más relevantes destaca que la falta de insumos y materiales de trabajo presenta el OR más alto (OR = 11.00; IC 95%: 2.25–53.84), lo que significa que el personal que no cuenta con estos recursos tiene 11 veces más probabilidad de estar desmotivado en comparación con quienes sí disponen de ellos. Este resultado evidencia que la carencia de herramientas básicas es uno de los principales obstáculos para el desempeño de actividades preventivas.

Otros factores críticos incluyen la falta de coordinación en equipo (OR = 6.31; IC 95%: 2.01–19.80) y la infraestructura y equipamiento inadecuados (OR = 6.00; IC 95%: 1.93–18.68), lo que sugiere que la desorganización interna y la falta de recursos materiales multiplican hasta 6 veces el riesgo de desmotivación. Asimismo, la inestabilidad laboral (OR = 5.80; IC 95%: 1.82–18.46) y el no respaldo de iniciativas (OR = 5.60; IC 95%: 1.41–22.19) también muestran un impacto fuerte, reforzando la idea de que la inseguridad laboral y la falta de apoyo institucional desalientan al personal.

Factores como la ausencia de comodidad en el trabajo (OR = 3.07), un ambiente laboral tenso (OR = 3.50) y los cambios constantes de personal (OR = 4.80) también están asociados con una mayor desmotivación, aunque en menor magnitud. Sin embargo, todos estos OR superan el valor de 1 y sus intervalos de confianza no incluyen este valor, lo que confirma su significancia estadística.

El análisis del Odds Ratio demuestra que las condiciones laborales inadecuadas, la falta de recursos, la desorganización y la inseguridad laboral actúan como barreras clave para la motivación del personal de salud. Estos resultados resaltan la necesidad de mejorar la gestión institucional, garantizar insumos suficientes y fomentar un clima laboral colaborativo para optimizar el desempeño en actividades preventivas.

Tabla 27

Asociación entre factores laborales y motivación del personal de salud en el Municipio de Cotagaita, 2025

Factor	Categoría	OR	IC 95% (Inferior - Superior)	Valor de p
Comodidad en el trabajo	No vs. Sí	3.07	1.04 – 9.09	0.039
Infraestructura y equipamiento	No vs. Sí	6.00	1.93 – 18.68	0.001
Número de personal de salud	Insuficiente vs. Suficiente	3.57	1.08 – 11.79	0.031
Ambiente tenso de trabajo	Sí vs. No	3.50	0.74 – 10.74	0.025
Coordinación en equipo	No vs. Sí	6.31	2.01 – 19.80	0.001
Cambios constantes de personal	Sí vs. No	4.80	1.27 – 18.11	0.015
Posibilidad de aportar ideas	No vs. Sí	4.14	1.31 – 13.08	0.012
Respaldo de iniciativas	No vs. Sí	5.60	1.41 – 22.19	0.009
Libertad para realizar trabajo	No vs. Sí	4.30	1.41 – 13.07	0.008
Insumos y materiales de trabajo	No vs. Sí	11.00	2.25 – 53.84	<0.001
Estabilidad laboral	No vs. Sí	5.80	1.82 – 18.46	0.002
Respeto de horarios y feriados	No vs. Sí	4.75	1.45 – 15.53	0.007

Fuente: Elaboración propia basada en datos del estudio (2025)

Según los resultados se puede observar que existe factores que influyen en la motivación del personal de salud del municipio de Cotagaita para realizar actividades como por ejemplo dentro de los factores relacionados al lugar de trabajo se pudo identificar la Comodidad en el Trabajo, Infraestructura equipamiento y Número de personal de salud ya que al no contar con las condiciones necesarios y sobre todo con el personal de salud suficientes este tipo de actividades no se las realiza de forma adecuada.

Dentro de la dimensión del ambiente de trabajo se identificó al ambiente tensó de trabajo la poca coordinación del Trabajo en equipo y sobre todo los cambios constantes que sufre el personal donde es más difícil congeniar con otro personal nuevo de otros centros de salud haciendo más dificultoso el trabajo.

Dentro de los factores relacionados a la participación y autonomía se puedo identificar a la poca posibilidad de aportar ideas, el respaldo de iniciativas y sobre todo la libertad para realizar el trabajo, ya que es muy difícil realizar este tipo de actividades si no se tienen respaldo de los superiores o no se puede aportar ideas para mejorar este tipo de actividades.

En los referente a los factores relacionados a las condiciones de trabajo es un tema muy complicado ya que la falta de insumos y materiales de trabajo la poca estabilidad laboral y el poco respeto de horarios y feriados donde se programan las actividades desmotivan de sobre manera al personal, lo que influye en el desempeño y sobre todo en el rendimiento laboral.

3.2. Hallazgos más importantes

La motivación del personal de salud en Cotagaita está determinada por múltiples factores que encuentran sustento teórico en diversos marcos conceptuales. Los resultados del estudio evidencian que aspectos como la comodidad laboral, infraestructura, equipamiento y dotación de personal constituyen elementos clave que afectan directamente la motivación del equipo de salud. Estos hallazgos se alinean con la Teoría de los Dos Factores de Herzberg, la cual establece que las condiciones laborales básicas funcionan como factores higiénicos que previenen la insatisfacción, aunque por sí solos no generan motivación intrínseca (50). Esta relación encuentra respaldo en investigaciones como la de Coronel Hoyos en Perú, donde se confirmó que las condiciones laborales y la seguridad son prioritarias para los profesionales de enfermería (51). Sin embargo, a diferencia de otros contextos donde estos factores

representan solo la base mínima requerida, en Cotagaita la carencia de recursos se convierte en un obstáculo sustancial que limita incluso el desarrollo de actividades esenciales de promoción y prevención en salud.

El clima organizacional emerge como otro factor determinante, donde la tensión laboral, la falta de coordinación y la alta rotación de personal dificultan la conformación de equipos estables. Esta situación refleja los postulados de la Teoría de la Equidad de Adams, que señala cómo las percepciones de injusticia en la distribución de cargas laborales generan desmotivación (52). Estudios como el de Blaauw et al., en zonas rurales africanas documentan patrones similares, mostrando cómo la inestabilidad del personal afecta negativamente el ambiente de trabajo (53). La escasa autonomía para proponer iniciativas y el limitado respaldo por parte de las autoridades sanitarias constituyen barreras adicionales para la motivación intrínseca, contradiciendo los principios de la Teoría de la Autodeterminación, que enfatiza la importancia de la participación activa. Esta divergencia resulta particularmente evidente al comparar con contextos como el mexicano, donde encontraron que mayores niveles de autonomía profesional se asocian con mayor satisfacción laboral en el personal de salud (54).

Las precarias condiciones laborales en Cotagaita, caracterizadas por falta de insumos, inestabilidad contractual e incumplimiento de horarios, agravan significativamente el panorama. Estos resultados concuerdan con estudios realizados en entornos con recursos limitados, como la investigación de Deriba et al., que identificó la escasez de materiales como principal factor desmotivador (55). La Teoría de las Expectativas de Vroom, proporciona un marco explicativo relevante, al señalar cómo la desconexión entre esfuerzo invertido y resultados obtenidos disminuye la disposición al trabajo (56). El perfil demográfico del personal, predominantemente femenino y joven, introduce variables adicionales vinculadas a la sobrecarga de roles familiares y profesionales, fenómeno ampliamente documentado en la literatura sobre desigualdades de género en el sector salud (57).

Al contrastar estos hallazgos con otros contextos, como el estudio de González Carmona et al. en Colombia, se observa que mientras en algunos entornos los incentivos extrínsecos pueden compensar parcialmente las carencias materiales, en Cotagaita la combinación de factores adversos crea un círculo vicioso de desgaste profesional (58). Esta situación subraya la necesidad de implementar estrategias integrales que aborden simultáneamente la dotación de recursos, el mejoramiento del clima organizacional y el empoderamiento del personal. La

evidencia disponible sugiere que sin intervenciones estructurales que mejoren sustancialmente las condiciones laborales y fomenten la participación activa de los profesionales, resultará difícil revertir los bajos niveles de motivación identificados. Se hace imperativo, por tanto, desarrollar políticas públicas que prioricen la estabilidad laboral, inviertan en infraestructura adecuada y promuevan espacios genuinos de diálogo entre los trabajadores de salud y las autoridades correspondientes, como requisito fundamental para mejorar tanto las condiciones de trabajo como la calidad de los servicios ofrecidos a la población.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

PLAN DE FORTALECIMIENTO MOTIVACIONAL PARA EL PERSONAL DE SALUD QUE REALIZAN ACTIVIDADES EN EL MUNICIPIO DE COTAGAITA

4.1. Fundamentos de la Propuesta

La presente propuesta se fundamenta, en un contexto de cambios que se han venido generando, tanto en lo político, económico y social como producto de las nuevas tendencias de atención en salud, lo cual hace que la reforma del sector salud se de cómo un proceso necesario para responder a las demandas, nacionales y departamentales, con el objetivo de lograr una mayor eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de salud.

Durante el desarrollo del estudio se pudo observar que la provisión de servicios está relacionada con los sentimientos, valores, principios, cultura, experiencias previas, variables biológicas y sociodemográficas, tanto de los usuarios internos como de los usuarios externos.

Si a esto se le agrega la creciente complejidad de las organizaciones en salud y el avance tecnológico, pudiese resultar que los esfuerzos invertidos en apoyar y dar cumplimiento a las expectativas de los usuarios, no siempre puedan llevar a cambiar la calidad de salud o la calidad del ambiente laboral.

Una vez obtenida la información en la investigación sobre los factores que influyen en la motivación del personal para realizar actividades en el municipio de Cotagaita, se hace necesario establecer acciones que permitan a los gerentes o al director en salud del municipio, tener la posibilidad de aplicar acciones, para alcanzar no solo los objetivos sino también metas individuales y grupales de los integrantes del equipo de salud del municipio.

Dentro del contexto gerencial se debe procurar obtener un comportamiento organizacional basado en la comunicación, el liderazgo, la toma de decisiones efectivas, las relaciones interpersonales, la motivación, mediante la planificación, organización, dirección y evaluación y trabajo conjunto, con el fin de alcanzar las metas previamente establecidas considerando que los gerentes o directores subrayan continuamente la importancia del personal, existen muchos factores que descuidan y hay que fortalecerlos.

Lo anterior se puede lograr a través de una propuesta que plantee acciones inicialmente que puedan guiar y orientar el cambio, estableciendo competencias con actitud proactiva frente a un entorno global, visión estratégica y sólidos valores; pero sobre todo con el discernimiento para conceder al personal un mayor grado de autonomía y decisión.

La transformación de la motivación del personal de salud, implica cambios profundos que deben asumir el equipo de salud en el trabajo cotidiano, dando un especial énfasis en la forma de relacionarse entre sí y con los usuarios, por ello se requiere de equipos motivados y capaces de generar y potenciar cambios, dentro de los procesos de fortalecimiento de un tema muy importante como es la prevención y promoción de la salud, que debe ir necesariamente acompañado de un proceso de desarrollo y crecimiento personal de los trabajadores.

Por lo expuesto en párrafos anteriores se presenta una propuesta a la institución para preparar, capacitar y fortalecer al personal de salud en áreas de la prevención y promoción de la salud, de tal manera que se sientan motivados e involucrados con la labor que realizan dentro de la prevención y promoción de la salud, para así poder proyectarse hacia quienes reciben los servicios.

4.2. Diseño de la Propuesta

4.2.1. Objetivo General

Fortalecer la realización de las actividades mediante acciones motivacionales en el personal de salud en el municipio de Cotagaita.

4.2.2. Objetivo Específicos

- Establecer procesos de gestión que mejoren las condiciones laborales para el desarrollo de actividades en el municipio de Cotagaita.
- Mejorar el entorno laboral a través de la adecuación de las condiciones de trabajo para el desarrollo de actividades.
- Capacitar al personal de salud en temas concernientes a relaciones humanas.
- Establecer procesos de reconocimiento, recompensas y sistemas de Incentivos.

4.2.3. Organización o planificación

Para el desarrollo del plan se debe considerar algunos elementos técnicos como ser:

- Dentro de la organización y planificación se debe contar necesariamente con el apoyo del Ejecutivo Municipal al momento de las asignaciones presupuestarias y la aplicación de las acciones.
- Organizar un equipo técnico multidisciplinario, estableciendo relaciones democráticas, con diálogo abierto, donde se compartan opiniones, vivencias, se planteen problemas, y se generen desde allí soluciones consensuadas para el fortalecimiento de las acciones.
- Delegar responsables de la coordinación y puesta en marcha de las diferentes acciones; pudiendo las mismas ser reemplazadas de manera democrática y consensuada por el equipo, pero dirigidas por el jefe médico municipal.
- Contar con espacio para encuentros periódicos del equipo, posibilitando la reunión, conversación, las discusiones, el diálogo horizontal, y las demandas de las inquietudes de los actores favoreciendo así el proceso de prevención y promoción de la salud.

La organización del plan está dirigida a una serie de procesos entre los cuales esta:

- Reconocimiento de la capacidad organizativa de los responsables.
- Creación de espacios, compromisos y responsabilidades asumidas.
- Sociabilización.
- Difusión.
- Aplicación.
- Evaluación.

Se considera fases de implementación como ser:

- Socialización de la propuesta al personal de salud y autoridades.
- Ejecución de la propuesta por el personal de salud y autoridades.
- Evaluación de los resultados.

Para la implementación de las actividades se considerará:

- Información

- Difusión de la propuesta
- Reuniones informativas para socializar el plan.

Dentro de la organización se considerará:

- Gestionar los recursos
- Asignación de funciones.
- Establecer el cronograma de ejecución.

4.2.4. Orientaciones metodológicas

Dentro del área de la salud, la motivación ha sido un concepto especialmente estudiado por los diferentes científicos sociales, quienes han brindado al tema un aporte de incalculable valor, haciendo que en las últimas décadas se hayan aceptado cada vez más ideas fundamentales de motivación, ya que el estudio de esta es una búsqueda de inquietantes respuestas a la naturaleza humana.

Para la implementación del plan se considerará como metodología el modelo, E.B.A.I.S, Equipos Básicos de Atención Integral en Salud, y la atención primaria en salud la cual considera la prevención como una estrategia prioritaria, considerado como el eje motor básico en el primer nivel de atención, para la reproducción o el cambio en los sistemas prestadores de los servicios de salud, y para hacerle frente a una nueva cultura organizacional de servicio al usuario con calidad y equidad en las acciones de salud. El cual requiere la participación efectiva de la fuerza laboral, la cual es un elemento crucial que urge adecuarlo a las nuevas circunstancias.

Para lograr los objetivos propuestos se aplicará la metodología dirigida al recurso humano en la institución, donde los directivos deben tener adecuados conocimientos sobre el tema de la motivación humana.

El modelo considera la satisfacción personal y laboral como una estrategia muy relacionada con una alta productividad, en la cual la satisfacción sería la causa y la productividad el efecto; por lo tanto, el fortalecimiento de programas de motivación desarrolla unas convenientes relaciones humanas.

La motivación se debe considerar dentro del proceso de la gestión de los recursos humanos, ya que la motivación debe estar implícita dentro de las condiciones laborales que establece la organización para regular su desempeño.

Para el logro de este objetivo, es fundamental la satisfacción de los trabajadores, ya que definitivamente existe un vínculo estrecho entre el nivel de motivación laboral y el significado que tenga el trabajo para la gente.

El ser humano es motivado por la fuerza de los motivos que lo impulsa a actuar, en donde una necesidad insatisfecha ocupa un lugar preponderante para el individuo, relegando a un segundo plano todas las demás por lo tanto la necesidad inferior debe ser satisfecha antes de que una superior a ella adquiera la fuerza motivadora.

4.2.5. Líneas de intervención

- Procesos de gestión en recursos humanos.
- Condiciones laborales.
- Capacitación.
- Reconocimientos y recompensas.
- Sistemas de Incentivos.

4.2.6. Personas o instituciones involucradas

- Personal de salud operativo del municipio Cotagaita.
- Personal de salud de dirección del municipio Cotagaita.
- Personal de la Coordinación de red del municipio Cotagaita.
- Gobierno autónomo municipal de Cotagaita.

Tabla 28

Acciones para Fortalecer los Procesos de Gestión del Personal

OBJETIVO	ACCIONES	ASIGNACIÓN DE RECURSOS	RESPONSABLES	RESULTADOS ESPERADOS
Establecer procesos de gestión que mejoren las condiciones laborales para el desarrollo de actividades en el municipio de Cotagaita.	Conformar un comité de fortalecimiento de recursos humanos que se haga cargo de gestionar las condiciones laborales para trabajar en prevención y promoción de la salud.	G.A.M.C. Atreves de la dirección de salud	Jefe municipal de salud	Gestión en recursos humanos priorizada de acuerdo a sus necesidades y requerimientos.
	Brindar a cada servicio la posibilidad de convertirse en unidades de autogestión para realizar actividades de acuerdo a los recursos disponibles.		Jefe médico y jefa de enfermeras de cada centro de salud Jefe municipal de salud	Procesos de gestión eficientes de acuerdo a requerimientos de cada establecimiento de salud.
	Mejorar la relación legal/contractual laboral del personal de salud priorizando aquellos que están en primera línea durante muchos años.		Jefe municipal de salud Coordinador de red	Intercomunicación fluida entre el personal de base y dirección.
	Identificar las necesidades de trabajo individuales para mejorar las condiciones de acuerdo a las verdaderas necesidades para realizar actividades		Jefe municipal de salud	Necesidades identificadas de cada trabajador
	Asesorar al personal de salud sobre la posibilidades de estabilidad laboral en la institución		Jefe municipal de salud	Personal de salud informado sobre las posibilidades de estabilidad laboral

Tabla 29

Acciones para Fortalecer las Condiciones Laborales del Personal de Salud

OBJETIVO	ACCIONES	ASIGNACIÓN DE RECURSOS	RESPONSABLES	RESULTADOS ESPERADOS
Mejorar el entorno laboral a través de la adecuación de las condiciones de trabajo para el desarrollo de actividades.	Gestionar la adecuación de las condiciones necesaria en cada centro de salud tanto para la atención como para realizar actividades	G.A.M.C. Atreves de la dirección de salud ONG.S en salud	Jefe municipal de salud	Condiciones laborales adecuadas relacionadas con las condiciones necesaria para realizar actividades
	Gestionar la dotación de instrumental nuevo y equipamiento de acuerdo al contexto de cada centro de salud para realizar actividades		Jefe médico y jefa de enfermeras de cada centro de salud Jefe municipal de salud	Personal de salud atiende con instrumentos y medios adecuado
	Gestionar la compra de medios de trasporte para que el personal de salud se desplace a los puntos de trabajo para realizar actividades		Jefe municipal de salud Coordinador de red	Desplazamiento del personal de salud a los puntos de trabajo
	Dotación de instrumentos medios adecuados para realizar actividades		Jefe municipal de salud	Actividades del personal de salud en condiciones adecuadas
	Respetar los cronogramas de salidas y vacaciones del personal de salud		Jefe municipal de salud	Trabajo del personal de salud de acuerdo a cronogramas establecidos

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 30

Acciones Relacionadas con la Capacitación en Relaciones Humanas

OBJETIVO	ACCIONES	ASIGNACIÓN DE RECURSOS	RESPONSABLES	RESULTADOS ESPERADOS
Capacitar al personal de salud en temas concernientes a relaciones humanas.	Estructurar un cronograma de capacitación considerando la disponibilidad de tiempo del personal	G.A.M.C. Atreves de la dirección de salud ONG.S en salud	Jefe municipal de salud	Cursos y talleres de capacitación programados y sociabilizados entre todo el personal de salud
	Gestionar cursos de formación continua en temas de gestión institucional		Jefe municipal de salud	Personal de salud capacitado en temas de gestión institucional
	Desarrollar cursos y talleres de capacitación en relaciones humanas		Jefe municipal de salud Coordinador de red	Personal de salud capacitado en temas de relaciones humanas
	Estructurar material didáctico sobre relaciones humanas		Jefe municipal de salud	Personal de salud dispone de material para su retroalimentación
	Realizar evaluaciones a cada curso o taller y sociabilizar los resultados entre todo el personal de salud		Jefe municipal de salud Coordinador de red	Identificación del impacto de los cursos o talleres de capacitación en el personal de salud

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 31

Acciones de Reconocimiento, Recompensa y Sistema de Incentivos

OBJETIVO	ACCIONES	ASIGNACIÓN DE RECURSOS	RESPONSABLES	RESULTADOS ESPERADOS
Establecer procesos de reconocimiento, recompensas y sistemas de Incentivos.	Establecer un manual de reconocimientos recompensas e incentivos en base al desempeño laboral del personal de salud cuando realizan actividades	G.A.M.C. Atreves de la dirección de salud ONG.S en salud	Jefe municipal de salud	El personal de salud cuenta con un documento validado donde se establece los procesos y procedimientos para el reconocimiento recompensase incentivos.
	Establecer un cronograma trimestral de evaluación de desempeño sobre el desarrollo de actividades		Jefe municipal de salud	El personal de salud conoce los periodos de evaluación de desempeño
	Poner en práctica el sistema de promoción del personal de salud considerando el trabajo realizado sobre actividades		Jefe municipal de salud Coordinador de red	Personal de salud accede a la promoción de su cargo a lugares más cercanos o a cargos más altos.
	Gestionar becas de formación continua para el personal de salud que realizan actividades		Jefe municipal de salud	Formar a los mejores trabajadores en temas que les permita superarse como profesionales
	Sociabilizar los reconocimientos entre la comunidad		Jefe municipal de salud Coordinador de red	Todo el personal de salud y la comunidad conocen que personal de salud es reconocido por su trabajo

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 32

Evaluación del plan de acción

EVALUACIÓN	PROCEDIMIENTO
NIVEL DE PARTICIPACIÓN DE LAS INSTITUCIONES.	El responsable propiciara la evaluación del grado de participación de las instituciones mediante informes de las actividades que se realizan en los establecimientos de salud y el personal referidas a la prevención y promoción de la salud. Nº de actividades Asignación de recursos. Nº de trabajadores capacitados Nº de establecimientos donde se realizaron adecuaciones.
CONOCIMIENTOS ACTITUDES Y PRÁCTICAS DE LOS TRABAJADORES	Se aplicará encuestas estructuradas diseñadas para identificar los conocimientos actitudes y prácticas de los trabajadores en los temas que fueron capacitados. La información que se logre recabar se sociabilizara entre todos los involucrados Esta evaluación se la realizara una vez concluida cada capacitación
IMPACTO DE PLAN	Una vez concluido la ejecución del plan de fortalecimiento motivacional en un periodo de 12 meses aproximadamente se aplicará el instrumento propuesto en la investigación para conocer el grado de motivación laboral de los trabajadores y determinar si hubo o no cambios.

Fuente: Elaboración propia.

4.2.7. Temas a capacitar

- Prevención, vigilancia y control de enfermedades transmisibles
- Promoción de la salud
- Monitoreo de la situación de la salud
- Protección del ambiente
- Gestión en salud o Atención de servicios
- Administración de programas de Atención Primaria en Salud
- Atención de salud para grupos vulnerables y poblaciones de alto riesgo
- Protección contra los daños ambientales
- Prevención de daños a la salud
- Promoción y fomento de conductas saludables
- Garantía de calidad y accesibilidad a los servicios de salud

Tabla 33

Áreas de fortalecimiento del personal de salud para realizar actividades

GENERALES	ESPECIFICAS
• Personal calificado • Identificarse con el medio y cultura de la comunidad • Persona íntegra (solidaria, paciente) • Espíritu de trabajo en equipo • Especializado y actualizado • Capacidad resolutive según la función que desempeña • Capacitación continua (actualización) • Dominio del idioma de la región • Ser agente de cambio • Capacidad de relacionamiento • Manejo de atención primaria • Institucionalizado	• Honestidad • Eficiencia • Ética • Relaciones humanas • Sensibilidad • Vocación de servicio • Compromiso institucional • Empatía • Que ejerza liderazgo • Dinámico • Dedicado • Motivado • Vocación de servicio • Responsabilidad con principios de solidaridad • Compromiso social hacia la comunidad

Fuente: Elaboración propia.

4.3. Cronograma de actividades

Tabla 34
Cronograma de actividades

Nº	Descripción	Responsable	Inicio	Fin	Abril				Mayo				Junio			
					1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Sociabilización	Coordinador	01-04-25	05-05-25												
2	Establecer procesos de gestión que mejoren las condiciones laborales	Coordinador	06-05-25	10-05-25												
3	Mejorar el entorno laboral a través de la adecuación de las condiciones de trabajo	Coordinador	11-05-25	11-06-25												
4	Capacitar al personal de salud en temas concernientes a relaciones humanas.	Coordinador	12-06-25	25-06-25												
5	Establecer procesos de reconocimiento, recompensas y sistemas de Incentivos.	Coordinador	26-06-25	01-10-25												
7	Evaluación del proyecto	Coordinador	21-06-25	22-06-25												

Fuente: Elaboración propia.

4.4. Presupuesto

Tabla 35
Presupuesto

ÍTEMS	COSTO TOTAL Bs.	FINANCIAMIENTO		
		INSTITUCIONAL	Otras instituciones	Total
GASTOS GENERALES	200	100 Bs.	100 Bs.	200 Bs.
MATERIAL DE ESCRITORIO	200	200 Bs.	0 Bs.	200 Bs.
EQUIPOS	1000	1000 Bs.	0 Bs.	1000 Bs.
IMPRESIONES	2000	0 Bs.	3000 Bs.	2000 Bs.
REFRIGERIOS	1500	100 Bs.	400 Bs.	1500 Bs.
ALQUILERES	500	200 Bs.	300 Bs.	500 Bs.
PASAJES	100	100 Bs.	0 Bs.	100 Bs.
DIFUSIÓN	200	200 Bs.	0 Bs.	200 Bs.
TOTAL	5.700	1.900 Bs.	3.800 Bs.	5.700 Bs.

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- Los factores socio laborales del personal que trabaja en los centros de salud en el municipio de Cotagaita se caracteriza por encontrarse en la mayoría entre los 28 a 29 años y ser de sexo femenino, que trabaja más de 5 años en el municipio de Cotagaita.
- El nivel de motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita es baja en el 40.0%, y es alta en el 60.0% considerando las 4 dimensiones propuestas (Necesidades de Crecimiento Necesidades de relación Necesidades de existencia, Necesidades de Equidad y de Justicia).
- Los factores, referidos al lugar de trabajo asociados a la motivación del personal para realizar actividades son la comodidad en el trabajo, (Chi 2: 0.039) Infraestructura equipamiento (Chi 2: 0.001) y número de personal de salud específico, para el desarrollo de este tipo de actividades. (Chi 2: 0.031)
- Los factores, referidos al ambiente de trabajo asociados a la motivación del personal para realizar actividades son: El ambiente tenso de trabajo, (Chi 2: 0.025) La poca coordinación del trabajo en equipo (Chi 2: 0.001) y sobre todo los cambios constantes que sufre el personal (Chi 2: 0.015)
- Los factores, referidos a la participación autonomía asociados a la motivación del personal para realizar actividades son: La poca posibilidad de aportar ideas, (Chi 2: 0.012) El respaldo de iniciativas (Chi 2: 0.009) y sobre todo la libertad para realizar el trabajo, ya que es muy difícil realizar este tipo de actividades si no se tienen respaldo de los superiores (Chi 2: 0.008).
- Los factores, referidos a las y condiciones de trabajo asociados a la motivación del personal para realizar actividades son: La falta de insumos y materiales de trabajo (Chi 2: 0.000) La poca estabilidad laboral (Chi 2: 0.002) y el poco respeto de horarios y feriados. (Chi 2: 0.007).
- Como una posible solución a la problemática planteada se propone un plan de fortalecimiento motivacional para el personal de salud que realizan actividades en el municipio de Cotagaita.

De acuerdo a las conclusiones del estudio se pudo verificar la hipótesis del estudio que dice:
Los factores laborales están asociados al grado de motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita.

RECOMENDACIONES

- **Mejorar las condiciones del lugar de trabajo:** Se debe priorizar la mejora de la infraestructura y el equipamiento en los centros de salud, así como asegurar que haya suficiente personal de salud disponible. Esto garantizará que las actividades de prevención y promoción de la salud se puedan realizar de manera adecuada y eficiente, sin la sobrecarga de trabajo que afecta la calidad de la atención.
- **Fomentar un ambiente de trabajo colaborativo:** Es fundamental reducir el ambiente tenso dentro de los equipos de trabajo. Para ello, se debe promover una mejor coordinación y comunicación entre los miembros del equipo, facilitar la integración de nuevos trabajadores y establecer espacios de diálogo para resolver conflictos. El trabajo en equipo es clave para mejorar tanto la motivación como la eficacia de las actividades de salud.
- **Empoderar al personal de salud mediante la autonomía y participación:** Se debe fomentar un entorno en el que los profesionales de salud puedan aportar ideas y sugerir mejoras para la realización de actividades de salud. Brindar apoyo a las iniciativas del personal y otorgar mayor libertad para implementar nuevas estrategias aumentará la motivación y el compromiso de los trabajadores.
- **Mejorar las condiciones laborales y de estabilidad:** Se debe garantizar la disponibilidad de insumos y materiales necesarios para el trabajo, así como asegurar una mayor estabilidad laboral. El respeto por los horarios de trabajo y feriados es esencial para evitar el agotamiento y la desmotivación. Estas medidas ayudarán a mejorar el bienestar del personal y su rendimiento laboral.
- **Reconocer y valorar el trabajo de prevención y promoción de la salud:** Es importante que tanto la población como los administradores de salud reconozcan la importancia de las actividades de prevención y promoción de la salud realizadas por el personal. Se debe crear conciencia sobre el valor de estas actividades adicionales a la atención directa, lo que contribuirá a la motivación del personal y a la mejora en el servicio brindado a la comunidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Chiavenato I. Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill. 2019.
2. Barba C. Los enfoques latinoamericanos sobre la política social: más allá del consenso de Washington. Revista Espiral, Estudios de Estado y Sociedad. 2021. p 85-130.
3. Iglesias Pinto P, Vilches López F, Rodríguez Santos L. Hábitos de vida saludable y prevención de enfermedades crónicas: una revisión bibliográfica. Nutrición Hospitalaria, 35(5), 1095-1102. 2018.
4. Segura Andreu. El mapa fantasma: La historia real de la epidemia más terrorífica vivida en Londres. Gac Sanit [Internet]. 2010 Jun [citado 2024 Dic 07] ; 24(3): 265-265. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112010000300019&lng=es
5. Carpio Montoya Rocío, Villalobos García Adela. Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral. Rev. cienc. adm. financ. segur. soc [Internet]. 2021. June [cited 2024 December 28] ; 9(1): 71-90. Available from: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140912592001000100006&lng=en
6. Organización Mundial de la Salud. Ministerio de Salud y Bienestar Social de Canadá. Carta de Ottawa para la promoción de salud. 17-21 nov. 1986. Ottawa: OMS; 1987.
7. Pérez C Santos. Lineamientos de la salud en relación al clima organizacional en las Américas. 1ª ed. Bolivia: Ediciones estrella. 2018. p 2-22
8. Satama Pereira Franklin Danilo. Factores que influyen en la motivación laboral de los trabajadores de salud [Tesis]. Guayaquil Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Ecuador. 2024.
9. González Carmona LV, Duque Ceballos JL, García-Perdomo HA. La motivación como factor fundamental para mejorar la eficiencia en los profesionales de la salud. Rev. Cuerpo Med. HNAAA [Internet]. 4 de diciembre de 2023 [citado 13 de enero de 2025];16(3). Disponible en: <https://cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/rcmhnaaa/article/view/2014>
10. Jorge Kevin coronel Hoyos. Motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, jaén – 2019 [Tesis]. Jaén – Perú: Universidad Nacional de Cajamarca. Facultad de ciencias de la salud; 2022.

11. Gutiérrez E. Diagnóstico de motivación y su influencia en el desempeño de los trabajadores de una empresa almacenadora. [Tesis] de maestría inédita. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Monterrey, Nuevo León. 2022.
12. Fresquet JL. Rudolf Virchow (1821-1902) [citado 16 enero 2025]. Disponible en: <http://www.historiadelamedicina.org/virchow.html>
13. Beldarraín Chaple E. Henry E. Sigerist y la medicina social occidental. Rev Cubana Salud Pública. 2002 [citado 26 enero 2025]; 28(1). Disponible: <http://www.redalyc.org/pdf/214/21428107.pdf>
14. Organización Panamericana de la Salud. Declaración de Alma Ata. Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud, Alma-Ata, URSS, 6-12 de septiembre de 1978. Washington, D.C.: OPS; 2012 [citado 26 febrero 2025]. Disponible en: http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&task=doc_view&qid=19004&Itemid=270
15. Organización Mundial de la Salud. Carta de Ottawa para la promoción de la Salud. Conferencia internacional de promoción de la salud Salud Publica. Salud Pública Educ Salud. 2021 [citado 26 enero 2025]; 1(1): 19-22. Disponible en: <https://mpsp.webs.uvigo.es/rev01-1/Ottawa-01-1.pdf>
16. Organización Mundial de la Salud. The Helsinki Statement on health in all policies. Health Promot Int. 2014; 29(Suppl. 1): 17-19.
17. Polanco A. La Motivación en los Estudiantes Universitarios. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación. Vol. 5 Nro. 2 2015. pp.1-13 Consulta: 28/02/2025. Disponible: <http://revista.inie.ucr.ac.cr/articulos/2-2005/archivos/motivacion.pdf>.
18. Solana R. Administración de Organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires, 1993. p. 208
19. Donabedian A. Evaluating the quality of medical care. 1966. Milbank Q [Internet]. 2005 [citado 28 febrero 2025]; 83(4): 691-729. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0009.2005.00397.x>
20. Paravic Klijn Tatiana, Lagos Garrido Maria Elena. Trabajo en equipo y calidad de la atención sanitaria. Ciencia. enfermo [Internet]. 2021 [citado el 28 de febrero de 2025]; 27: 41. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000100402&lng=es. Publicado electrónicamente el 28 de enero de 2022. <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>.

21. Restrepo HE. Antecedentes históricos de la promoción de salud. En: Restrepo HE, Malaga H. Promoción de salud: cómo construir una vida saludable. Bogotá, D.C.: Editorial Médica Panamericana; 2021.
22. Organización Mundial de la Salud. La atención primaria de salud cierra un ciclo completo. Entrevista con el Dr. Halfdan Mahler, director general de la OMS de 1973 a 1988. Boletín OMS. 2008 [citado 26 febrero 2025]; 86: 737-816. Disponible en: <http://www.who.int/bulletin/volumes/86/10/08-041008/es/>
23. De La Guardia Gutiérrez Mario Alberto, Ruvalcaba Ledezma Jesús Carlos. La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación para la salud. JONNPR [Internet]. Enero de 2020 [consultado el 28 de febrero de 2023]; 5(1): 81-90. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2529850X2020000100081&lng=es. Publicación electrónica del 29 de junio de 2020. <https://dx.doi.org/10.19230/jonnpr.3215>.
24. Ministerio de Salud. Manual de Educación Sanitaria. Saneamiento básico rural. APRISABAC; Publicación dentro M Convenio Multilateral Perú - Holanda - Suiza y la Dirección Regional de Salud Cajamarca. Perú 1993 - 1997. Disponible en: http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/755_MINSA181.pdf
25. Gonzales D. Psicología de la Motivación. La Habana: Ciencias Médicas. 2018.
26. Chiavenato I. Introducción a la Teoría General de la Administración (Cuarta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill. 1999.
27. Koontz H, Weihrich H. Administration. Una Perspectiva Global (Décimosegunda ed.). México: Mc Graw Hill. 2014.
28. Judge A. Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación. 2020.
29. Merlín Pichardo Fausto. Administración de calidad total para un mejoramiento continuo de los servicios en el instituto politécnico nacional noviembre 2019: p.13
30. Infotep. Gerencia de planificación estratégica e inteligencia institucional Departamento de investigación y estadísticas de mercados laborales. Estudio de satisfacción de clientes internos. Santo Domingo: 2023.
31. Meliá J, Peiró J. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: 1ªed. España: 2022. p. 59 74.
32. Newstrom J. Comportamiento Humano en el Trabajo. (Décima tercera ed.). New York USA: Mc Graw Hill. 2021.

33. Madrigal B. Habilidades Directivas. México D.F.: Mc Graw Hill/ interamericana Editores S.A. 2019.
34. Mc Clelland D. C. Estudio de la motivación humana. Madrid, España: Narcea. 1989.
35. Robbins S, Judge T. Comportamiento Organizacional. México D.F.: Pearson Educación. 2019.
36. Robbins S, Coulter M. Administration. México D.F.: Pearson Educación. 2020.
37. Caballero Rodríguez. Investigación universidad de Granada. El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en el trabajo. Rev. De currículum y formación del profesorado. 2018. p. 33-34
38. Hellriegel D, Slocum J. Comportamiento Organizacional (Décima segunda ed.). México: Cengage Learning Editores. 2019.
39. Ruiz E, Gago M, García C, López S. Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa. España: McGraw-Hill/ Interamericana de Espana S.A. 2023.
40. Aliaga-Díaz Elizabeth, Cuba-Fuentes Sofía, Mar-Meza Marcela. Promoción de la salud y prevención de enfermedades para un envejecimiento activo con calidad de vida. Rdo. Perú medicina ex. salud pública [Internet]. Abril de 2016 [consultado el 28 de febrero de 2025]; 33(2): 311-320. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S172646342016000200017&lng=es. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2016.332.2143>.
41. Mejía O. LM. Los Determinantes Sociales de la Salud: base teórica de la salud pública. Rev Fac Nac Salud Pública [internet]. 2013 [citado 28 febrero 2025; 31(Supl. 1):[aprox. 9 p.]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfnsp/v31s1/v31s1a03.pdf>
42. López - González AÁ, Canga - Armayor A, López - Sobaler AM, et al. Hacia una definición del concepto de salud. Atención Primaria. 2015;47(1):37 - 42.
43. García-Laguna D, García-Salamanca G, Tapiero-Paipa Y, et al. Determinantes de los estilos de vida y su implicación en la salud de jóvenes universitarios. Promoción Salud. 2012 [acceso en 2025 febrero 28]; 17(2):169-185. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3091/309126826012.pdf>
44. Hernández Herrera Juan Manuel. Avances en promoción de la salud y prevención de las enfermedades crónicas en Costa Rica. Rev. costarric. salud pública [Internet]. Junio de 2010 [consultado el 28 de febrero de 2025]; 19(1): 48-55. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140914292010000100009&lng=en.

45. Ministerio de Salud de Costa Rica: Política Nacional de Salud 1994-1998. Disponible en: <http://www.geocities.com/HotSprings/8131/salud.htm>. Consultado el 28 de febrero del 2025.
46. Caro MM, Gómez R, Guijarro MC, Medina A. Calidad de vida desde el punto de vista de la salud. *Revista Española de Enfermedades Digestivas*. 2016;107(10):584 - 590.
47. Berra S, Rivera M, Agudo A, Suárez MA, Flor L, Ramos M, et al. Una dieta saludable. En: *Prevención del cáncer: El código europeo contra el cáncer*. Madrid: Sociedad Española de Oncología Médica (SEOM); 2015. p. 43 - 64.
48. González - Gil T, Marqués-Sánchez P. Promoción de la salud en la comunidad: la experiencia de la Red Local de Acción en Salud de Gijón. *Revista de Investigación en Atención Primaria*, 3(2), 21-27. 2017.
49. Gobierno Autónomo Municipal de Cotagaita. PDM Cotagaita 2011 -2016. Cotagaita Bolivia. 2017.
50. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *La motivación para trabajar*. Wiley.
51. Coronel Hoyos, J. K. (2022). *Motivación del profesional de enfermería que labora en el primer nivel de atención, Jaén - 2019* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Jaén].
52. Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
53. Blaauw, D., Ditlopo, P., & Maseko, F. (2013). Comparing the job satisfaction and intention to leave of different categories of health workers in Tanzania, Malawi, and South Africa. *Global Health Action*, 6(1), 19287.
54. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). El "qué" y el "por qué" de la búsqueda de metas: Necesidades humanas y la autodeterminación del comportamiento. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
55. Deriba, B. K., Sinke, S. O., Ereso, B. M., & Badacho, A. S. (2017). Satisfacción laboral y factores asociados entre los proveedores de salud en instituciones de salud pública en la región de Harari, al este de Etiopía: Un estudio transversal. *BMC Research Notes*, 10(1), 1-7.
56. Vroom, V. H. (1964). *Trabajo y motivación*. Wiley.

- 57.** García-Calvente, M. M., Hidalgo-Ruzzante, N., del Río-Lozano, M., Marcos-Marcos, J., Martínez-Morante, E., Maroto-Navarro, G., & Pérez-Erdelyi, M. (2019). Mujeres exhaustas, hombres fuertes: Un estudio cualitativo sobre las diferencias de género en salud, vulnerabilidad y afrontamiento de la enfermedad en España. *Sociology of Health & Illness*, 41(5), 927-944.
- 58.** González Carmona, L. V., Duque Ceballos, J. L., & García-Perdomo, H. A. (2023). La motivación como factor fundamental para mejorar la eficiencia en los profesionales de la salud. *Revista Colombiana de Cirugía*, 38(1), 45-54.

ANEXOS

Anexo N° 1

Cuestionario para Medir el Grado de Motivación

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de reactivos elaborados para conocer la motivación de las personas en el trabajo que realiza referido a las actividades. Para ello se te pide responder a todas las preguntas con la mayor sinceridad, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Lea cuidadosamente cada pregunta y selecciona con una X la alternativa que más se asemeje a tu situación laboral actual.

Muchas gracias por tu colaboración.

I. Datos generales

Edad:

Sexo:

Antigüedad en la Institución:

Indica qué tanto consideras que la Institución satisface las siguientes opciones, marcando con una cruz la que mejor exprese tu opinión.

Nunca 1	La mayoría de las veces no 2	Algunas veces sí, algunas veces no 3	La mayoría de las veces si 4	Siempre 5
------------	---------------------------------------	--	---------------------------------------	--------------

Enunciado	Nunca 1	La mayoría de las veces no 2	Algunas veces sí, algunas veces no 3	La mayoría de las veces si 4	Siempre 5
1. Te sientes parte de un equipo de trabajo que labora por un mismo objetivo referido a las actividades.					
2. Tienes oportunidades de capacitación para mejorar tu desempeño laboral sobre las actividades.					

3. Percibes una remuneración que al menos satisface tus necesidades básicas					
4. Te sientes aceptado por los demás cuando realizas actividades.					
5. Percibes un sentimiento de valoración y escucha por parte de tus superiores cuando expresas tus ideas					
6. Obtienes de Incentivos y reconocimientos por tu labor sobresaliente cuando participas de actividades.					
7. Tienes la oportunidad de desarrollar amistades en el trabajo cuando participas de actividades.					
8. Tienes un sentimiento de orgullo por los aportes que haces en el trabajo y en cualquier otro lugar					
9. Recibes un programa completo de beneficios adicionales a los que otorga la Ley por realizar actividades.					
10. Percibes un ambiente de apertura, confianza y cooperación con los compañeros de trabajo cuando participas de actividades.					
11. Tienes la oportunidad de crecimiento económico y profesional.					
12. Cuentas con las condiciones físicas y ambientales apropiadas para tu desempeño laboral cuando participas de actividades.					
13. Conoces el proceso de ascensos que promueve la institución					
14. Conoces el periodo en el cual se otorgan los aumentos y prestaciones.					
15. Se te brinda la oportunidad de participar de la toma de decisiones cuando realizan actividades.					
16. Conoces las actividades funcionales que corresponden a tu puesto referidas a las actividades.					

Anexo N° 2
Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,832	,864	16

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	16,60	11,300	,898	,831
Item 2	16,60	11,300	,898	,831
Item 3	16,60	11,300	,898	,831
Item 4	16,60	11,300	,898	,834
Item 5	16,20	12,700	,307	,839
Item 6	16,00	12,500	,474	,837
Item 7	16,20	12,200	,444	,839
item 8	16,60	11,300	,898	,831
item 9	16,20	13,700	,049	,836
Item 10	16,20	11,700	,587	,839
Item 11	16,60	11,300	,898	,831
Item 12	16,60	11,300	,898	,821
Item 13	16,60	11,300	,898	,821
Item 14	16,60	11,300	,898	,821
Item 15	16,20	12,700	,307	,839
Item 16	16,00	12,500	,474	,837

Anexo N° 3

Cuestionario para Identificar Factores Laborales

Instrucciones

A continuación, se presentan una serie de preguntas elaboradas para conocer los factores laborales de su lugar de trabajo. La información proporcionada es totalmente confidencial y para uso de esta investigación con fines académicos.

Muchas gracias por tu colaboración.

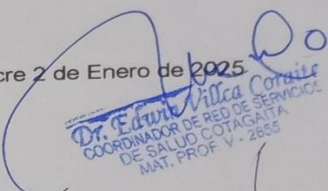
Preguntas		Respuestas	
Lugar de trabajo		NO	SI
1	En mi servicio me siento cómodo cuando realizo actividades.		
2	Mi lugar de trabajo cuenta con la infraestructura y equipamiento necesario para la atención cuando realizar actividades.		
3	Existe personal suficiente para realizar actividades.		
4	Los pacientes del lugar son accesibles y apoyan mi trabajo cuando realizo actividades.		
5	El municipio de Cotagaita es muy acogedor para realizar actividades.		
Ambiente de trabajo			
6	El ambiente que se respira en esta institución NO es tenso es agradable		
7	Aquí se no se despide a la gente con facilidad.		
8	La coordinación del trabajo en equipo en esta organización es excelente cuando realizamos actividades.		
9	Los niveles superiores propician cambios constantes del personal		
10	Existe respeto y tolerancia entre el personal de salud cuando realizamos actividades.		
Participación y autonomía			
11	Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar las actividades.		
12	En esta institución se premia a la persona que trabaja bien realizando actividades.		
13	Las iniciativas de los grupos reciben respaldo de los niveles superiores para realizar actividades.		
14	A nuestro superior únicamente le podemos decir lo que quiere oír.		
15	Existe libertad de acción para la realización del trabajo.		
Condiciones de trabajo			
16	Esta institución ofrece buenas oportunidades de capacitación para realizar actividades.		
17	El seguro de salud que me dio la institución es de calidad		
18	Cuento con todos los insumos y material para realizar mi trabajo de actividades.		
19	Tengo estabilidad Laboral		
20	Respetan horarios y días feriados para realizar actividades.		

Anexo N° 4
Autorización del Director Municipal de Salud

REDES DE SERV.


COTAGAITA

Sucre 2 de Enero de 2025

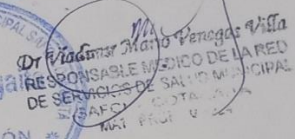

Dr. Edwin Villca Coraite
COORDINADOR DE RED DE SERVICIOS
DE SALUD COTAGAITA
MAT. PROF. V - 2855

VIA: Dr. EDWIN VILLCA CORAITE
COORDINADOR DE LA RED DE SALUD SAFCI COTAGAITA


DIRECCIÓN
Cotagaita - Polosá - Bolivia

DR. VLADIMIR VENEGAS VILLA

VIA: Dr. MEDICO RESPONSABLE DE LA RED DE SALUD SAFCI COTAGAITA


Dr. Vladimir Venegas Villa
RESPONSABLE MEDICO DE LA RED
DE SERVICIOS DE SALUD MUNICIPAL
DE SAFCI COTAGAITA
MAT. PROF. V - 2655

DE: DR. JAIME EDGAR SAUSA BELTRAN.

**REF. SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE IMBESTIGACION
(FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE
SALUD PARA REALIZAR ACTIVIDADES PREVENTIVO PROMOCIONALES, MUNICIPIO DE
COTAGAITA, GESTIÓN 2025)**

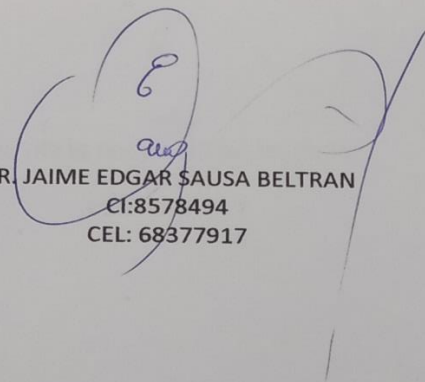
De, mi mayor consideración.

Reciba un cordial y fraternal saludo felicitarle por su compromiso con la salud del digno pueblo boliviano.

Mediante la cual me dirijo muy respetuosamente a su digna autoridad, yo JAIME EDGAR SAUSA BELTRAN BELTRAN CI: 8578494, Medico General, **SOLICITO PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE IMBESTIGACION (FACTORES LABORALES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE SALUD PARA REALIZAR ACTIVIDADES PREVENTIVO PROMOCIONALES, MUNICIPIO DE COTAGAITA, GESTIÓN 2025).** De la maestría en salud publica V-II

Me despido de usted deseándole el mayor de los éxitos y esperando su aceptación a mi solicitud

Atentamente


DR. JAIME EDGAR SAUSA BELTRAN
CI: 8578494
CEL: 68377917

Anexo N° 5

Consentimiento Informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por el Dr. tiene como objetivo el presente estudio Determinar los factores laborales que influyen en la motivación del personal de salud para realizar actividades en el municipio de Cotagaita durante la gestión 2025.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista y completar una encuesta. Esto tomara aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usara para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación.

He sido informado (a) sobre el presente estudio, me indicaron también que tendré que responder el cuestionario y preguntas, lo cual tomara aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido.

Firma del participante.

Fecha.

Anexo N° 6
Fotos del Estudio





