



“DISEÑO DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA LOS JEFES DE SERVICIO Y SUBROGANMTES DEPENDIENTES DE LA DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS HOSPITALES BASE DE TALCA, CURICÓ Y LINARES”.

**PABLO FRANCISCO CÁCERES MORALES
SERGIO HERNÁN MAUREIRA LETELIER
INGENIERO COMERCIAL CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN**

Resumen Ejecutivo

La puesta en vigencia de la ley Sanitaria pretende lograr una mejor calidad en los servicios públicos de salud en Chile. El Ministerio de Salud, para lograr el cambio que propone la reforma sanitaria debe poner énfasis en el desempeño de los trabajadores en todos los niveles de las organizaciones de salud.

Es por esto que realizamos un estudio basándonos en la relación motivación-desempeño, el cual apuntó a identificar las principales variables motivacionales y desmotivacionales para posteriormente ser jerarquizadas y con esto Diseñar un Plan Motivacional para los Jefes de Servicios y Subrogantes Dependientes de la Dirección Administrativa de los Hospitales Base de Talca, Curicó y Linares.

Para la elaboración del Plan Motivacional, fue necesario identificar cómo interactúan los individuos con su entorno, específicamente con su entorno laboral, si bien es cierto que las personas son heterogéneas es posible a través de teorías predecir un comportamiento futuro, es por esto que se efectuó un minucioso análisis bibliográfico de as diversas teorías y conceptos relacionados con motivación, con la finalidad de comprender y respaldar las acciones a seguir en la investigación.

Nuestro estudio fue de tipo cuantitativo. El método que utilizamos para recolectar información fue un cuestionario aplicado a la población bajo estudio, este consto de 57 afirmaciones con aplicación de escala de cinco puntos de tipo likert.

Nuestra población correspondió a los Jefes de Servicios y Subrogantes Dependientes de la Dirección Administrativa de los Hospitales Base de Talca, Curicó y Linares.

El logro de nuestros objetivos específicos se basaron principalmente en la información recopilada por el instrumento de medición antes señalado, el cual nos permitió identificar aquellas variables motivacionales y desmotivacionales que incidían en el comportamiento de los individuos bajo estudio, estas variables fueron divididas en dos grupos, variables motivacionales (Espíritu de Servicio, Vocación, Desarrollo Personal, Relaciones Humanas y Económico) y

variables desmotivacionales (Estilo de Administración, Falta de Reconocimiento, Falta de Compromiso, Falta de Organización, Relaciones Interpersonales, Falta de Recursos, Relaciones Familiares y Ambiente Laboral).

Posteriormente estas variables fueron analizadas y jerarquizadas para luego proponer estrategias con respecto a los resultados observados, dando cumplimiento a nuestro objetivo general.

Una vez jerarquizados e interpretados los resultados, y en relación a las variables motivacionales, los resultados fueron similares en los Hospitales Base de la Región del Maule, resultando como menos motivadoras las variables Desarrollo Personal, Relaciones Humanas y Económico,

Los resultados competentes a las variables identificadas en el estudio como desmotivacionales fueron distintos en los Hospitales bajo estudio, ya que en el caso de los Hospitales Base de Curicó y Linares los individuos, consideran que las variables Relaciones Interpersonales y Relaciones Familiares, son componentes desmotivacionales en su conducta laboral, mientras que en el Hospital Base de Talca además de estas variables los individuos incorporan la variable Ambiente Laboral como una variable de carácter desmotivador

Para cada Hospital se diseñaron planes de acción orientados a mejorar el nivel de motivación de los individuos en estudio, en los cuales se sugieren diferentes estrategias o alternativas de solución, siendo realizadas bajo fundamentos teóricos y propuestas con plazos establecidos para su implementación, dependiendo de la naturaleza e implicancia de la variable en cada cultura organizacional.

Esta investigación quedo a disposición de cada centro de salud en estudio, con la finalidad de contribuir a la mejora la calidad del servicio de salud del sector publico, mediante un aumento en el nivel de desempeño, producto de un personal altamente motivado.