



DETERMINACIÓN DE LAS VARIABLES MOTIVACIONALES Y DESMOTIVACIONALES PARA LAS JEFATURAS INTERMEDIAS DEL HOSPITAL DE CURICÓ

**BESTERLI PALMA BAEZA
MARÍA CRISTINA QUINTEROS VERGARA**

INGENIERO COMERCIAL MENCIÓN ADMINISTRACIÓN

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar las variables motivacionales y desmotivacionales de los Jefes de Servicios Intermedios del Hospital de Curicó.

Se realizó un análisis bibliográfico de las materias y enfoques de autores relacionados con el tema de motivación que permitió la comprensión de algunos aspectos y conceptos. Tras la definición acabada y rigurosa del Marco Teórico anteriormente enunciado, se optó por aplicar la Teoría de los Dos Factores, postulada por Frederick Herzberg, y la Teoría de Establecimiento de Metas, de Locke, para la elaboración de los instrumentos utilizados en la investigación.

Luego se definió el estudio en términos de dos aspectos: cualitativo y cuantitativo. Para el primero, el diseño de la metodología empleada se basó en dos talleres exploratorios, estilo grupo foco con una metodología más colectiva; y para el cuantitativo el instrumento de medición escogido, cuestionario, se diseñó utilizando escalas tipo Likert.

Todo lo anterior puesto que en el sistema de salud no existen herramientas que puedan identificar variables motivadoras.

La población en estudio la constituyeron los quince Jefes de Servicios Intermedios del Hospital de Curicó, los cuales fueron participes de los talleres y la aplicación del cuestionario.

Con la realización del primer taller, Taller de Autodiagnóstico, fue posible identificar las variables motivacionales y desmotivacionales que influyen en los Jefes de Servicios Intermedios del Hospital de Curico.

Se encontraron cinco variables motivacionales: Desarrollo Personal, Vocación, Económico, Espíritu de Servicio y Relaciones Humanas; y nueve desmotivacionales: Estilo de Administración, Falta de Reconocimiento, Sueldo, Falta de Compromiso, Falta de Recursos, Relaciones Interpersonales, Ambiente Laboral, Falta de Organización y Relaciones Familiares. El cuestionario se base) en las variables identificadas en la primera actividad, donde se pudo determinar el nivel actual de motivación de la población.

Este instrumento se compuso por tres partes; la primera por antecedentes demográficos, la segunda por 57 afirmaciones donde el encuestado respondía en una escala de uno a cinco, donde uno significaba "Completamente en Desacuerdo" y cinco "Completamente de Acuerdo" respecto de cada una de las afirmaciones planteadas, y una tercera parte con la que se logro jerarquizar las variables antes identificadas. El análisis de los datos para el nivel actual de motivación actual fue a través de la media de cada variable, utilizando una escala de medición con cinco intervalos de clase. En el segundo taller, Taller de Retroalimentación y Alternativas de Solución. , se le dio espacio a los Jefes de Servicios para que propusieran soluciones a las variables desmotivacionales descubiertas en la primera actividad.

Al analizar los datos proporcionados por la muestra, se puede decir que la Falta de Reconocimiento, el Estilo de Administración y la falta de Compromiso son las variables desmotivadoras más relevantes.

Estas tres variables deben ser consideradas por la Administración de la organización, puesto que son de responsabilidad del área.

Cabe destacar que el presente estudio fue puesto a disposición de los Directivos del Hospital de Curico y de las personas a cargo del departamento de Recursos Humanos, para mejorar el desempeño laboral de este grupo de funcionarios.