



OBTENCIÓN DE UN PLAN MOTIVACIONAL PARA LAS JEFATURAS INTERMEDIAS DEL HOSPITAL DE LINARES

**PAULA ANDREA CARREÑO SANCHEZ
CARLOS ALBERTO SAAVEDRA GONZALEZ
INGENIERO COMERCIAL**

RESUMEN

Los sistemas de salud en Chile están requiriendo cada vez más de profesionales y trabajadores con mejores calificaciones, mejores desempeños y por sobre todo, a personas altamente motivadas en su puesto de trabajo, ya que la calidad de atención a los usuarios, sobretodo de los sectores públicos, es un tema que está en deuda y debe ir mejorando en el actual día a día.

El presente estudio tiene como objetivo principal, obtener las variables motivacionales y desmotivacionales para establecer un *Plan Motivacional* para las Jefaturas Intermedias del Hospital de Linares.

Para dar inicio a nuestro proyecto, desarrollamos en forma completa y minuciosa, las teorías y términos conceptuales relevantes, de modo de estar fuertemente respaldados a lo largo de toda la investigación. Luego de la revisión bibliográfica, consideramos que la Teoría de los Dos Factores, de Herzberg, junto con la Teorías del Reforzamiento, la Teoría de la Equidad y la Teoría de las Metas, serían las teorías que nos servirán de apoyo para el planteamiento y elaboración de nuestros instrumentos de trabajo y nuestro Plan Motivacional.

El estudio se definió como un estudio de tipo cualitativo, ya que se dan a conocer valores y actitudes de las personas en el trabajo, y la herramienta cuantitativa que se utilizó, fue el cuestionario, el cual ya estaba diseñado con una escala tipo Likert.

Nuestra población objetivo, fueron las Jefaturas Intermedias y Subrogantes del Hospital Base de Linares, ya que ellas son las encargadas de transmitir los objetivos y metas organizacionales a todo el personal del Hospital. Estas Jefaturas fueron las receptoras de nuestro estudio y las posteriores inductoras de motivación en sus respectivas Unidades de trabajo.

Para el logro de nuestros objetivos específicos, se desarrollaron principalmente dos actividades. La primera, fue la aplicación del cuestionario, ya mencionado, con la cual pudimos determinar en nivel actual de motivación y jerarquizar las variables motivacionales y desmotivacionales (primer y segundo objetivo respectivamente).

La segunda y última actividad consistió en una reunión de retroalimentación, en la cual las mismas Jefaturas Intermedias y Subrogantes nos proporcionaron alternativas de solución para mejorar su nivel de motivación, las cuales consideramos para cumplir nuestro tercer y último objetivo específico, la elaboración de un Plan Motivacional. En este Plan se incluyeron alternativas de solución sugeridas por las Teorías Motivacionales, textos de estudio y aportes personales, los cuales estuvieron asesorados y respaldados por profesores expertos en la materia. Los factores motivacionales más relevantes y significativos para estas Jefaturas resultaron ser: El Compromiso, Crecimiento Personal, Vocación de Servicio, Retribución al Trabajo, Estilo de Administración, Crecimiento Profesional y Equidad. Para efectos del diseño del Plan Motivacional, nos concentramos en los 5 primeros factores, estos constituyeron los puntos críticos de nuestro Plan, los cuales fueron atacados más profundamente a través de una serie de acciones o alternativas de solución, cuyo plazo de ejecución dependió de la naturaleza de las variables que conformaron al factor. De ésta forma, el Hospital de Linares contará con un personal altamente motivado en su lugar de trabajo, lo que se traducirá en una mejor *calidad de atención* para los usuarios de la salud en el sector público, el cual constituye el fin social más importante de esta tesis.