

“ Estudio de la motivación y producción de un servicio de cirugía”.

Indice

1. **Introducción.**
2. **Material y métodos.**
3. **Resultados.**
4. **Discusión.**
5. **Resumen y conclusiones.**
6. **Bibliografía.**

1. **Introducción.**

El presente trabajo se lleva a cabo en el Hospital II EsSalud – Talara, para determinar la relación entre Motivación y la Producción quirúrgica de los trabajadores de este nosocomio, con la finalidad de determinar el grado de motivación del personal quirúrgico e identificar los factores causales de ausencia de motivación.

Como se puede observar (3,4) hay una relación motivación – desempeño, pero sus correlatos no son contundentes y mas bien pensamos que el presente trabajo se basa en un razonamiento deseado. Nuestro trabajo valorará la variable dependiente rendimiento de cada trabajador y por grupo ocupacional relacionando estos resultados con los datos de variable independiente o sea las encuestas de insatisfacción, aparte de determinar la probable relación de estas variables, este trabajo nos proporcionará material de análisis sobre las percepciones que tienen los trabajadores sobre los factores de su labor diaria y poder conocer las causales de no motivación y tratar de implantar estrategias para disminuirlas.

2. **Material y métodos.**

Para el presente estudio se obtuvieron datos de los trabajadores del Hospital II EsSalud – Talara, referentes a sus niveles de no motivación en relación con la producción quirúrgica en el período de Febrero a Julio del 2001.

Para el estudio de los grados de no motivación se aplicaron encuestas al total de trabajadores de la unidad quirúrgica. En las encuestas se evaluaron la no motivación con respecto al trabajo personal, al sueldo, la promoción y ascensos la supervisión y os compañeros de trabajo.

Los resultados obtenidos se tabularon por métodos estadísticos descriptivos simples y se presentan en tablas.

En la sección anexos se presentan las herramientas de obtención de datos: la encuesta sobre el nivel de no motivación.

3. **Resultados.**

En las tablas N° 1,2,3,4,5, se presentan los datos obtenidos al aplicar la encuesta sobre los ítems: no motivación con el trabajo realizado, no motivación en relación con el sueldo, motivación en relación con el sueldo, motivación en relación con recompensas recibidas, y motivación en relación con el apoyo de compañeros de trabajo.

En la tabla N° 6 se presenta el porcentaje de no motivación por cada ítem.

(Ver cuadros adjuntos: Excel)

4. **Discusión.**

En presente estudio se utilizó el método de la calificación de la suma de las facetas a fin de medir la insatisfacción en el trabajo (3,4) se incluyeron cinco facetas que están reportadas dentro de los factores mas importantes para lograr la motivación en el empleo que son: Trabajo mentalmente desafiante, lo relacionamos con la variable trabajo personal, Recompensas justas, lo relacionamos con la variable sueldo y ascensos, Condiciones favorables de trabajo, lo relacionamos con trabajo personal, Colegas que brindan apoyo se relacionó con las variables de supervisión y compañeros de trabajo.

La evaluación de los resultados de las encuestas a los trabajadores nos muestra que el porcentaje de no motivación es mayor para la variable sueldo recibido (88.59%), y en segundo lugar la no motivación por los ascensos (77.84), esto lo interpretamos como que los trabajadores perciben que la cantidad de recompensas que reciben es insuficiente y que deben de recibir mas por su labor. En realidad el sueldo de los trabajadores del Hospital II EsSalud – Talara no es competitivo, sobre todo en la ciudad donde se realiza el estudio, en donde a los empleados de las empresas petroleras se les ofrecen salarios mayores a los que reciben los profesionales del hospital, justamente este grupo ocupacional tiene porcentajes de insatisfacción.

Los ascensos son poco frecuentes debido a que la institución no cuenta con un plan de carrera para sus trabajadores y los cargos jefaturales no se someten a concurso, siendo todos ellos dados en cargo de confianza, las encuestas nos están dando a conocer que estos ascensos se realicen con rectitud y justicia.

Dentro de la sub-escala del trabajo personal, los ítems con mayor porcentaje de no motivación fueron: que nos es retador (55.17%), siempre es lo mismo (54.90%), es interminable (48.97%), guardando relación con las características del trabajo realizado sobre todo en los profesionales administrativos que tienen rutinas bastante conocidas y densas que hace que estos puestos sean mentalmente nada desafiantes (3,4).

En la sub-escala de la supervisión por el jefe inmediato superior, los ítems con mayor porcentaje de no motivación fueron: no supervisa lo suficiente a su gente (56 %), no conoce bien su trabajo (53.84 %), no solicita mi opinión (25.17%).

Los resultados obtenidos concuerdan con lo que Robbins menciona: que el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes tanto de la satisfacción como de la motivación, debiendo este ser comprensivo, dar halagos por el buen desempeño y escuchar las opiniones de los subordinados, pero en el presente trabajo también observamos una no motivación por la competencia del jefe, que debe tener una gran relación con la forma como se realizan los ascensos en el hospital.

Por último en la sub-escala de los compañeros de trabajo el mayor porcentaje de no motivación se obtuvo en el rubro les interesan pocas cosas (68.57%), no son leales (61.53%), son fáciles de convertirse en enemigos (55%). Sobre esto se menciona que la gente trabaja mucho más que por dinero o logros tangibles y requiere también cubrir las necesidades de interacción social a través de compañeros amigables, motivo para propiciar comportamientos constructivos entre los trabajadores del hospital.

Según la literatura "un trabajador feliz es un trabajador productivo", sobre todo cuando los datos de motivación y la producción se reúnen para la organización, más que a nivel individual, de ahí que "organizaciones con empleados satisfechos tenderán a ser más eficaces"

En nuestro centro de trabajo hemos encontrado un personal con buen rendimiento laboral pero que tiene altos porcentajes de no motivación en relación con el sueldo y los ascensos, lo cual no condice lo afirmado anteriormente, es posible que lo referido por Robbins sobre las correlaciones entre la satisfacción y por consiguiente la motivación y la producción son consistentemente bajas para que se apliquen a este caso. No atribuimos estos resultados a que los evaluadores hayan tenido una actitud de tolerancia al calificar, pues existió suficiente concientización sobre el proceso de evaluación a los trabajadores.

5. Resumen y conclusiones.

El presente trabajo se realizó en el Hospital II EsSalud – Talara, y se estudió al personal asistencial y Administrativo de la Unidad Quirúrgica, en los aspectos de no motivación en relación con la producción, a fin de determinar el impacto que tienen los niveles de no motivación en la producción de los trabajadores.

La obtención de datos se efectuó a través de encuestas de no motivación con factores específicos del trabajo y el desempeño, se evaluó aplicando un sistema de valoración del rendimiento laboral. Los resultados se muestran en tablas encontrándose un alto porcentaje de no motivación en relación con el sueldo recibido (88.59 %) y los ascensos (77.84 %), por otro lado la evaluación del desempeño fue buena en forma global para cada grupo ocupacional..

Se comenta que para este caso las correlaciones entre la no motivación y la producción son consistentemente bajas descartándose un sesgo en las evaluaciones de desempeño por actitudes tolerantes de los jefes.

Se recomienda que los datos obtenidos en las encuestas sirvan para centrarse en estrategias que aminoren la no motivación y que puedan aparecer comportamientos de salida y negligencias. Aun cuando este estudio no apoya la tesis de que la motivación estimula la producción, se debe procurar que los trabajadores estén motivados a fin de lograr una organización más poderosa y eficiente.

6. Bibliografía.

- CHIAVENATO, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Mc. Graw Hill. Colombia 1996.
FLACON, Percy; ZAVALA, Víctor. Metodología de la Investigación Científica. CEPEUNT. Trujillo 1978.
GORDON, Judith. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall. México. 1997.
ROBBINS, Stephen. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall . México 1999