

ARTÍCULO ORIGINAL

LA MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE SEGURIDAD EN EL HOSPITAL DEL ESTADO EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, LIMA 2017.

MOTIVATION AND JOB PERFORMANCE OF SECURITY PERSONNEL AT THE EDGARDO REBAGLIATI MARTINS STATE HOSPITAL, LIMA 2017.

Renán Guevara Cubas

Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5068-1188>

Correo electrónico: requecu@yahoo.es

William Moreno Zavala

Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo María, Perú.

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6094-5351>

Correo electrónico: jwmorenoszavala@gmail.com

Recibido: 12/03/2023 Aceptado: 06/04/2023 Publicado: 15/05/2023

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de seguridad, vigilancia y control en el Hospital del Estado Edgardo Rebagliati Martins, de la ciudad de Lima, en el 2017. **Metodología:** La investigación es de tipo aplicada y de nivel correlacional; para el levantamiento de la información se aplicó una encuesta a 167 trabajadores de seguridad, vigilancia y control de la empresa ESVICSAC, que brinda sus servicios al Hospital Edgardo Rebagliati Martins. **Resultados:** El 3.59% no está interesado en conservar su empleo y el 1.20% considera que su salario nunca cubre sus necesidades. Un 1.80% no espera mejorar su economía, y el 14.37% siente que no se reconoce su buen desempeño. El 20.36% nunca recibe incentivos y el 19.76% es consciente de la falta de un programa de incentivos. Aun así, el 52.10% no teme perder su empleo por bajo desempeño, y el 39.52% considera su trabajo temporal debido a aspiraciones de mejora. **Conclusión:** Existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de seguridad en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins. Aunque muchos empleados están comprometidos y esperan mejorar, hay una notable insatisfacción con el reconocimiento y los incentivos.

Palabras clave: Motivación, desempeño, rendimiento, eficiencia, actitud, comportamiento.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between motivation and work performance of security, surveillance and control personnel at the Edgardo Rebagliati Martins State Hospital, in the city of Lima, in 2017. **Methodology:** The research is of an applied type and level correlational; To collect the information, a survey was applied to 167 security, surveillance and control workers of the company ESVICSAC, which provides its services to the Edgardo Rebagliati Martins Hospital. **Results:** 3.59% are not interested in keeping their job and 1.20% consider that their salary never covers their needs. 1.80% do not expect to improve their economy, and 14.37% feel that their good performance is not recognized. 20.36% never receive incentives and 19.76% are aware of the lack of an incentive program. Even so, 52.10% are not afraid of losing their job due to poor performance, and 39.52% consider their job temporary due to improvement aspirations. **Conclusion:** There is a significant relationship between motivation and work performance of security personnel at the Edgardo Rebagliati Martins Hospital. Although many employees are engaged and expect improvement, there is notable dissatisfaction with recognition and incentives.

Keywords: Motivation, performance, performance, efficiency, attitude, behavior.

Los autores[®]. Este artículo es publicado por la Revista Balance's de la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Este es un manuscrito de acceso abierto, distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), que permite el uso no comercial, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que se cite adecuadamente la obra original.

INTRODUCCION

La relación entre motivación y desempeño laboral ha sido objeto de estudio en diversas disciplinas, incluyendo la psicología organizacional y la gestión empresarial. Comprender cómo la motivación influye en el rendimiento de los empleados es esencial para diseñar estrategias que promuevan la productividad y el bienestar en el entorno laboral.

La motivación está relacionada con la interacción entre las personas y sus circunstancias, siendo crucial alinear los objetivos individuales con los de la organización para lograr motivación, productividad y buenas relaciones interpersonales. La falta de motivación puede resultar en bajo desempeño laboral, donde empleados desmotivados muestran actitudes negativas que afectan tanto su rendimiento como el ambiente de trabajo (Herzberg et al, 1967). Se han analizado factores de las teorías X e Y de Douglas McGregor y la teoría Z de William Ouchi (Robbins & Judge, 2009).

En el contexto peruano, la motivación y el desempeño laboral del personal de seguridad en hospitales son factores cruciales para garantizar la calidad del servicio y la seguridad de los pacientes. Según Vásquez (2013), encontró que la falta de reconocimiento por parte de las direcciones hospitalarias y la ausencia de incentivos adecuados afectan negativamente la motivación y el rendimiento del personal de seguridad en el sector salud.

Existen estudios previos que respaldan parcialmente la hipótesis del estudio sobre la relación entre motivación y desempeño laboral, evidenciando factores clave que influyen en los resultados organizacionales, entre ellos Jaen (2010), Granda (2006) y Quintero (2007) enriquecen el análisis sobre la relación entre motivación y desempeño laboral en el contexto del personal de seguridad del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Jaen (2010) encontró una relación significativa entre el rendimiento laboral y factores como el reconocimiento social, la autoestima y el autodesarrollo. Estos hallazgos destacan que, además de los incentivos externos, la motivación intrínseca relacionada con el desarrollo personal y profesional impacta directamente en el desempeño. Esta perspectiva es crucial en el contexto hospitalario, donde las oportunidades de crecimiento personal son determinantes para el compromiso del personal de seguridad.

Por su parte, Granda (2006) subraya que la insatisfacción laboral es un factor crítico que disminuye el rendimiento de los trabajadores.

Entre las causas de esta insatisfacción se encuentran el salario, la falta de ascenso, el puesto de trabajo y las relaciones con los superiores. Estos factores se alinean con los resultados que reflejan la importancia de una adecuada gestión organizacional para fomentar un ambiente laboral positivo que motive al personal.

Finalmente, Quintero (2007) aporta una visión integral teniendo en cuenta la teoría Maslow respecto a las necesidades humanas, destacando que las necesidades de seguridad, tanto físicas como laborales, son esenciales para el desempeño de los trabajadores. En el caso del personal de seguridad del hospital, satisfacer estas necesidades básicas es fundamental para garantizar un desempeño eficiente y una actitud positiva frente a sus responsabilidades.

Estos aportes complementan los resultados del presente estudio al resaltar que la motivación y el desempeño laboral son multidimensionales, influidos tanto por factores internos como externos, y que su adecuada gestión es clave para mejorar la calidad del servicio en el ámbito hospitalario.

Desde esta óptica definiremos las variables, en primer lugar, se puede afirmar que la motivación en el trabajo está influenciada por una variedad de factores, tanto intrínsecos como extrínsecos. Los factores intrínsecos incluyen el sentido de logro, el reconocimiento y la responsabilidad, mientras que los factores extrínsecos abarcan aspectos como el salario, las condiciones laborales y las políticas de la organización. Deci y Ryan (2008) señalan que la motivación intrínseca se refiere a comportamientos impulsados por factores internos, donde el incentivo proviene de la misma actividad, y los motivos que impulsan esta conducta son inherentes a la persona, sin requerir estímulos externos. Este tipo de motivación está asociado con el deseo de superación personal en diversas actividades, como deportes o proyectos, reflejando un interés significativo por parte del individuo. Domínguez y Pino (2014) definen la motivación extrínseca como aquella impulsada por factores externos a la actividad, donde la razón para actuar proviene de consecuencias separables, ya sean otorgadas por otros o auto administradas.

Coello (2013) enfatiza que la calidad de las relaciones interpersonales y la comunicación entre superiores y subordinados es fundamental para mejorar el desempeño, advirtiendo que su deficiencia genera insatisfacción y bajo rendimiento. Alvitez y Ramírez (2013) agregan que las compensaciones económicas e incentivos juegan un papel determinante en el nivel de motivación y desempeño, estableciendo que el salario es un factor crítico. Por su parte Vásquez (2013) resalta que la falta de reconocimiento por parte de la dirección afecta negativamente el

comportamiento y la eficiencia de los equipos de trabajo, lo cual resulta especialmente relevante en el contexto hospitalario.

Chiavenato (2011) define el desempeño laboral como la capacidad de cada individuo en su puesto de trabajo, considerando tanto su potencial humano como la influencia del sistema administrativo y las oportunidades de crecimiento. Este enfoque sistémico permite apreciar cómo la productividad de una persona depende de su entorno laboral y de los objetivos organizacionales.

Para Pérez (2009) el desempeño laboral se refiere a las acciones y comportamientos de los empleados que contribuyen a los objetivos de la organización, medidos según sus competencias y nivel de aportación a la empresa. Evaluar el logro de competencias a través de mediciones conductuales es fundamental, especialmente en el ámbito de la seguridad, ya que permite comprobar el progreso y la mejora dentro de la organización.

Este estudio es importante porque analiza cómo la motivación influye en el desempeño del personal de seguridad en el Hospital Edgardo Rebagliati Martins, destacando el impacto de factores motivacionales en la productividad y eficiencia de los trabajadores. Además, ofrece resultados prácticos que pueden guiar políticas organizacionales para mejorar el ambiente laboral, fortalecer el servicio hospitalario y generar un entorno más seguro. Desde lo social el estudio resalta la importancia de gestionar el capital humano de manera efectiva, sensibilizando a las empresas sobre la necesidad de atender los problemas reales que afectan a los trabajadores. Asimismo, su enfoque metodológico y teórico sirve como base para futuras investigaciones, permitiendo replicar y adaptar las conclusiones a contextos similares en otros sectores de servicios.

En este contexto, y con el propósito de determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de seguridad, vigilancia y control del Hospital del Estado Edgardo Rebagliati Martins en Lima durante el año 2017, se plantea la necesidad de abordar las siguientes interrogantes:

Problema General:

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal de seguridad, vigilancia y control en el hospital del Estado Edgardo Rebagliati Martins, de la ciudad de Lima, en el 2017?

Problemas Específicos:

- ¿Qué relación tiene la motivación intrínseca en el desempeño laboral del personal de seguridad, vigilancia y control en el hospital del Estado

Edgardo Rebagliati Martins, de la ciudad de Lima, en el 2017?

- ¿Qué relación tiene la motivación extrínseca en el desempeño laboral del personal de seguridad, vigilancia y control en el hospital del Estado Edgardo Rebagliati Martins, de la ciudad de Lima, en el 2017?

Hipótesis:

Es posible determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral, mediante el uso de un instrumento y la escala de Likers, en el personal de seguridad, vigilancia y control en el hospital del Estado Edgardo Rebagliati Martins, de la ciudad de Lima, en el 2017.

METODOLOGÍA

La investigación es de tipo aplicada, ya que busca emplear los resultados para resolver un problema específico, relacionado con el comportamiento organizacional y las condiciones laborales de la empresa.

El nivel es correlacional, pues examina la relación entre variables como conductas, actitudes laborales, salarios y políticas empresariales, para comprender su interacción.

El diseño es aplicado, con un enfoque cualitativo y relacional, adecuado para recopilar información y medir la relación entre las variables planteadas.

La población de estudio consta de 167 trabajadores. Así mismo dado que la población está compuesta por 167 trabajadores, se optó por una muestra censal que incluye a toda la población, ya que es pequeña (Moya, 2005).

Se utilizó el método descriptivo correlacional, con el objetivo de describir y analizar la relación entre motivación y desempeño laboral, identificando cómo la variación de una afecta a la otra.

La técnica para recolección de datos empleada fue una encuesta dirigida a los trabajadores de seguridad, vigilancia y control de ESVICSAC, implementada mediante un cuestionario.

El cuestionario, basado en una escala Likert, incluyó 22 ítems con opciones de respuesta que iban desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo", siguiendo la definición de (Hurtado & Toro, 1998).

RESULTADOS

Se presentan los resultados del cuestionario aplicado, diseñado bajo el criterio de Likert, para analizar factores humanos que influyen en el desempeño del personal de seguridad de

ESVISAC S.A. en el Hospital de EsSalud Edgardo Rebagliati Martins. La muestra incluyó 167 trabajadores: 59.88% tiene 42 años o menos y 40.12% más de 42 años; además, el 55.69% corresponde a personal femenino y el 44.31% a masculino.

Tabla 1

Factores humanos que pueden afectar el desempeño laboral

Nota:			Encuesta				realizada	
Trabajadores	Edad	%	Edad	%	Femenino	%	Masculino	%
	≤42		> 42					
167	100	59.88	67	40.12	93	55.69	74	44.31

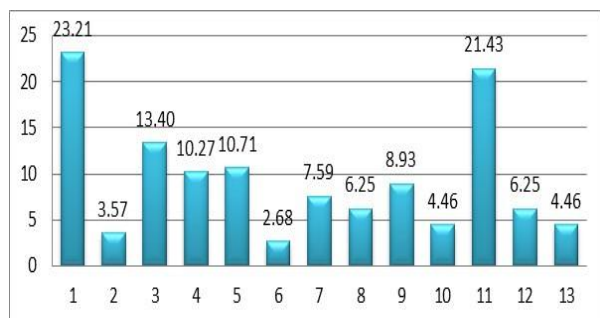
Se observa una predominancia del personal femenino, con una diferencia del 11,38%. Esto sugiere que no hay discriminación de género en cuanto a las oportunidades laborales.

Sobre la motivación:

El análisis del factor motivacional en los trabajadores de ESVISAC revela conclusiones significativas, representadas mediante gráficos de barras que muestran la frecuencia de respuestas y la suma porcentual de categorías como "satisfecho" o "casi siempre satisfecho", proporcionando una visión global de cada factor evaluado.

Figura 1

Factor Motivación



Nota: Elaboración propia

En una población de 167 trabajadores, solo el 15.57% considera que sus necesidades les ayudan a conservar su empleo, mientras que el 2.40% siente que su sueldo cubre sus necesidades básicas. Además, el 14.37% valora el seguro de vida familiar que garantiza la empresa, y el 5.99% recibe beneficios sociales. Otros aspectos como programas de incentivos, estabilidad laboral y satisfacción laboral presentan porcentajes bajos, reflejando áreas de mejora en la gestión motivacional de la organización.

Motivación Vs Casi Siempre satisfecho.

Tabla 2

Motivación Vs Casi Siempre satisfecho

Factor: Motivación Vs Casi Siempre satisfecho	%	N°
- Sus necesidades le ayudan a conservar el trabajo.	54.4910	91
- El sueldo que recibe satisface sus necesidades básicas.	21.5569	36
- Tiene expectativas de mejorar en su trabajo.	49.1018	82
- Se auto motiva para hacer bien su trabajo	58.0838	97
- Considera que la empresa reconoce su buen trabajo	21.5569	36
- Recibe incentivos por ser el mejor trabajador del mes	15.5689	26
- Sabe que la empresa tiene/aplica programa de incentivos	20.9581	35
- Teme perder su trabajo por su desempeño insuficiente	19.7605	33
- Recibe beneficios sociales y de recreación de la empresa	28.1437	47
- Siente como amenaza la inestabilidad laboral	28.7425	48
- Su empresa le garantiza seguro de vida familiar adecuado	35.3293	59
- Se siente satisfecho por su labor favorece la institución	53.2934	89
- Considera que su trabajo es temporal y aspira algo mejor	49.1018	82

Nota: Elaboración propia

Los resultados de la encuesta indican que el 54.49% de los encuestados se siente satisfecho con sus necesidades para conservar su trabajo, aunque solo el 21.56% cree que su sueldo cubre sus necesidades básicas. Un 49.10% espera mejorar su economía laboral y el 58.08% se auto motiva, mientras que el 21.56% recibe reconocimiento de la empresa. Solo el 15.57% recibe incentivos como mejor trabajador del mes y el 28.14% considera la inestabilidad laboral una amenaza. Además, el 35.33% valora un seguro de vida adecuado, pero el 49.10% ve su empleo como temporal debido a aspiraciones de mejora.

Motivación Vs Algunas Veces Satisfecho.

Tabla 3

Motivación Vs Algunas Veces Satisfecho

Factor: Motivación Vs Algunas Veces Satisfecho	%	Nro
- Sus necesidades le ayudan a conservar el trabajo.	23.9521	40
- El sueldo que recibe satisface sus necesidades básicas.	59.2814	99
- Tiene expectativas de mejorar en su trabajo.	21.5569	36
- Se auto motiva para hacer bien su trabajo	22.1557	37
- Considera que la empresa reconoce su buen trabajo	38.9222	65
- Recibe incentivos por ser el mejor trabajador del mes	31.7365	53
- Sabe que la empresa tiene/aplica programa de incentivos	20.9581	35
- Teme perder su trabajo por su desempeño insuficiente	52.0958	87
- Recibe beneficios sociales y de recreación de la empresa	28.1437	47
- Siente como amenaza la inestabilidad laboral	49.1018	82
- Su empresa le garantiza seguro de vida familiar adecuado	28.1437	47
- Se siente satisfecho por su labor favorece la institución	28.7425	48
- Considera que su trabajo es temporal y aspira algo mejor	39.5210	66

Nota: Elaboración propia

El análisis del grado de motivación muestra que solo el 23.95% de los encuestados considera que sus necesidades les ayudan a conservar su empleo, mientras que el 59.28% afirma que su sueldo solo cubre parcialmente sus necesidades básicas. Además, el 21.56% busca mejorar su economía laboral, el 22.16% se auto motiva ocasionalmente y el 38.92% recibe reconocimiento laboral de manera esporádica. Por otro lado, el 52.10% teme perder su empleo por bajo desempeño, el 49.10% identifica la inestabilidad laboral como una amenaza y el 39.52% considera su trabajo temporal debido a aspiraciones de mejora.

Motivación Vs Pocas Veces satisfecho.

Tabla 4

Motivación Vs Pocas Veces satisfecho

Factor: Motivación Vs Casi Siempre satisfecho	%	N°
- Sus necesidades le ayudan a conservar el trabajo.	3.5928	6
- El sueldo que recibe satisface sus necesidades básicas.	1.1976	2
- Tiene expectativas de mejorar en su trabajo.	1.7964	3
- Se auto motiva para hacer bien su trabajo	2.9940	5
- Considera que la empresa reconoce su buen trabajo	14.3713	24
- Recibe incentivos por ser el mejor trabajador del mes	20.3593	34
- Sabe que la empresa tiene/aplica programa de incentivos	19.7605	33
- Teme perder su trabajo por su desempeño insuficiente	1.1976	2
- Recibe beneficios sociales y de recreación de la empresa	15.5689	26
- Siente como amenaza la inestabilidad laboral	7.1856	12
- Su empresa le garantiza seguro de vida familiar adecuado	5.9880	10
- Se siente satisfecho por su labor favorece la institución	1.7964	3
- Considera que su trabajo es temporal y aspira algo mejor	1.7964	3

Nota: Elaboración propia

Los resultados indican que una minoría significativa de encuestados percibe bajos niveles de motivación laboral. El 3.59% tiene poca motivación para conservar su empleo, el 14.97% considera insuficiente su sueldo, y el 17.37% tiene pocas expectativas económicas. Además, el 9.58% rara vez se auto motiva, el 17.96% siente escaso reconocimiento laboral, y el 30.54% recibe incentivos ocasionalmente. Asimismo, el 32.93% percibe que la empresa raramente implementa programas de incentivos, el 21.56% teme perder su empleo, y el 15.57% no recibe beneficios sociales, mientras que el 6.59% ve su empleo como temporal por aspiraciones de mejora.

Motivación vs nunca satisfecho

Tabla 5

Motivación Vs nunca satisfecho

Factor: Motivación Vs Casi Siempre satisfecho	%	N°
- Sus necesidades le ayudan a conservar el trabajo.	3.5928	6
- El sueldo que recibe satisface sus necesidades básicas.	1.1976	2
- Tiene expectativas de mejorar en su trabajo.	1.7964	3
- Se auto motiva para hacer bien su trabajo	2.9940	5
- Considera que la empresa reconoce su buen trabajo	14.3713	24
- Recibe incentivos por ser el mejor trabajador del mes	20.3593	34
- Sabe que la empresa tiene/aplica programa de incentivos	19.7605	33
- Teme perder su trabajo por su desempeño insuficiente	1.1976	2
- Recibe beneficios sociales y de recreación de la empresa	15.5689	26
- Siente como amenaza la inestabilidad laboral	7.1856	12
- Su empresa le garantiza seguro de vida familiar adecuado	5.9880	10
- Se siente satisfecho por su labor favorece la institución	1.7964	3
- Considera que su trabajo es temporal y aspira algo mejor	1.7964	3

Nota: Elaboración propia

Los resultados muestran que el 3.59% de los encuestados no tiene interés en conservar su empleo, y el 1.20% considera que su sueldo nunca cubre sus necesidades básicas. Asimismo, el 1.80% carece de expectativas económicas, el 2.99% nunca se auto motiva, y el 14.37% siente que la empresa no reconoce su desempeño. Además, el 20.36% nunca recibe incentivos, el 19.76% afirma que no hay un programa de incentivos, y el 52.10% no teme perder su empleo por bajo desempeño. Finalmente, el 15.57% no recibe beneficios sociales, y el 39.52% percibe su trabajo como temporal por aspiraciones de mejora.

Sobre el desempeño laboral.

El desempeño laboral es multifactorial e integra actividades, motivaciones, capacitaciones, características personales, cultura y liderazgo. Está influenciado por habilidades, conocimientos y motivaciones que configuran la conducta laboral. La asignación de tareas según capacidades impulsa competencias y desarrollo personal, mientras que factores como productividad, eficiencia, tecnología y sistemas organizacionales refuerzan un enfoque integral para optimizarlo.

Contraste de la hipótesis

Prueba de normalidad de las variables

Tabla 6

Prueba de distribución normal de dato

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Motivación	,229	167	,200
Variable Desempeño laboral	,190	167	,188

a. Corrección de significación de Lilliefors

Las puntuaciones de la variable motivación presentan un valor de 0.229 (p-valor = 0.200, < α = 0.05), lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. De manera similar, las puntuaciones de la variable desempeño laboral registran un valor de 0.190 (p-valor = 0.188, < α = 0.05), concluyéndose también que estos datos no tienen una distribución normal.

Hipótesis General:

La hipótesis general afirma que la motivación y el desempeño laboral, está relacionado positiva y significativamente en el personal de seguridad, vigilancia y control en el hospital del Estado Edgardo Rebagliati Martins, de la ciudad de Lima, en el 2017.

Se aplicó la prueba estadística paramétrica de Pearson al promedio de los puntajes de las variables Desempeño laboral y de la dimensión motivación extrínseca de la variable de motivación, luego de probar que los promedios de puntajes de ambas pruebas tienen distribución normal.

Tabla

Coefficiente de correlación de Pearson

X	X ²	Y	Y ²	XY
26	676	20	400	520
4	16	6	36	24
16	256	16	256	256
12	144	15	225	180
3	9	7	49	21
9	81	13	169	117
7	49	17	289	119
10	100	10	100	100
98	1452	106	1528	1359

Nota: Elaboración propia

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \times \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}} = 0.9828843$$

→ Coeficiente de correlación 0.9828843

Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para analizar la hipótesis principal y las secundarias, obteniendo un valor de 0.9829 en una muestra de 167 sujetos. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y concluir que existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de seguridad del hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2017.

Hipótesis específicas

Prueba de hipótesis específica 1

Tabla

Prueba estadística correlación de Pearson de la hipótesis específica 1

Correlaciones			
Variable Desempeño laboral	Correlación de Pearson	Variable Desempeño laboral	Dimensión motivación intrínseca
		1	,930"
	Sig. (bilateral)		,000
	N	167	167
Dimensión motivación intrínseca	Correlación de Pearson	,930"	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	167	167

**La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

La hipótesis específica 1 afirma que motivación extrínseca tiene una relación directa con el desempeño laboral del personal de seguridad, vigilancia y control en el hospital del Estado Edgardo Rebagliati Martins, de la ciudad de Lima, en el 2017.

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla

Prueba estadística correlación de Pearson de la hipótesis específica 2

Correlaciones			
Variable Desempeño laboral	Correlación de Pearson	Variable Desempeño laboral	Dimensión motivación extrínseca
		1	,870"
	Sig. (bilateral)		,000
	N	167	167
Dimensión motivación extrínseca	Correlación de Pearson	,870"	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	167	167

** La corrección es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Se utilizó la prueba de correlación de Pearson tras confirmar la normalidad de las variables motivación extrínseca y desempeño laboral. Los resultados (r_{xy} = 0.870, p-valor = 0.000 < 0.05) demostraron una relación directa y significativa entre ambas variables en el personal de seguridad del hospital Edgardo Rebagliati Martins en Lima, 2017.

DISCUSIÓN

En este apartado, se analizan los resultados obtenidos en la investigación, destacando su significado y relevancia en el contexto de.....De acuerdo con la teoría de Herzberg (1959), una baja motivación intrínseca suele asociarse con la falta de identificación de los empleados con tareas que

no están directamente vinculadas a su cargo o función. Esto ocurre porque, aunque los trabajadores cumplen con sus responsabilidades, no logran conectar personalmente con aquellas actividades que consideran ajenas a su rol.

Sin embargo, los resultados obtenidos en el caso del personal de seguridad del Hospital Edgardo Rebagliati Martins presentan un panorama distinto. Este grupo muestra una fuerte motivación intrínseca, atribuible a su identificación con las labores propias de su rol como servidores en una entidad de salud poblacional. A diferencia de lo planteado en la teoría, estos trabajadores no solo reconocen el valor de su labor, sino que también están entrenados y capacitados para desempeñarla de manera efectiva, lo que refuerza su compromiso.

En cuanto a las motivaciones extrínsecas, se observa que, en ausencia de una satisfacción absoluta, el personal mantiene expectativas de mejores oportunidades laborales que permitan mejorar su estatus. Esto incluye factores como la autoestima, el prestigio, la posición social y la disponibilidad de recursos económicos, en línea con lo señalado por Herzberg.

Por otro lado, la motivación trascendental, definida como la vocación de servicio y la búsqueda de satisfacer necesidades ajenas, adquiere especial relevancia en este contexto. Según los hallazgos, el ambiente laboral del hospital es favorable para fomentar este tipo de motivación, permitiendo que los empleados se desempeñen adecuadamente al estar condicionados por su vivencia trascendental, su interacción con el entorno y su participación activa en las tareas asignadas.

Los resultados también destacan que el desempeño laboral del personal está influenciado por factores extrínsecos, como la interacción de género, que muestra un equilibrio relativo con una ligera prevalencia del personal femenino. Según los datos estadísticos, la mayoría de los empleados reporta estar "casi siempre" o "algunas veces" motivados, lo que se refleja en un desempeño laboral que sigue una tendencia similar. Es importante señalar que los niveles de poca o ninguna motivación, así como de insatisfacción total, son porcentualmente bajos.

En cuanto a los indicadores de desempeño, se identificaron áreas de preocupación, como la seguridad familiar y la pertinencia de la especialidad o conocimiento profesional, mientras que otros factores muestran niveles más bajos. En general, los datos sugieren un balance favorable entre motivación y desempeño laboral, evidenciando una relación real y estadísticamente significativa entre ambas variables.

En relación con la vocación de servicio, también conocida como motivación trascendental, esta se manifiesta cuando el objetivo principal es satisfacer las necesidades de otros. Dicha motivación está condicionada por factores culturales y por el compromiso de actuar en beneficio de las personas a las que se busca ayudar. Según García (2001), el ambiente laboral se considera favorable para fomentar esta motivación trascendental, estimulando el compromiso y la disposición de los empleados hacia el servicio.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos confirman una relación positiva entre la motivación y el desempeño laboral del personal de seguridad, vigilancia y control del Hospital Edgardo Rebagliati Martins, Lima, 2017. Este hallazgo destaca la importancia de mantener y fomentar la motivación como un factor clave para mejorar el desempeño.

Las encuestas muestran que las motivaciones intrínsecas están directamente relacionadas con el desempeño laboral, influenciadas por factores personales como cultura, educación, formación y experiencia, que impactan la calidad.

Los factores externos, de carácter social y económico, se identifican como fuentes de motivación extrínseca que también impactan el desempeño del personal de seguridad del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. Esto valida la relevancia de considerar estas variables en el diseño de estrategias organizacionales. Además, los resultados confirman la validez razonable tanto de la hipótesis principal como de las específicas planteadas en el estudio.

Desde un enfoque organizacional, se concluye que la empresa ESVISAC S.A. enfrenta un desafío crítico: debe garantizar condiciones que satisfagan las necesidades básicas de sus empleados. Para ello, resulta fundamental implementar mecanismos como recompensas, incentivos y promesas, mientras se minimiza el uso de medidas coercitivas o excesivamente basadas en directrices y control, que deben mantenerse solo como reguladores.

El análisis de las teorías X, Y y Z sugiere una prevalencia operativa de la teoría X en ESVISAC S.A. Esta tendencia refleja un enfoque individualista, centrado en las necesidades básicas de los empleados, lo que resalta la necesidad de evolucionar hacia modelos más integrales y motivadores.

El estudio resalta que la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, juega un papel crucial en el desempeño laboral. Mientras que las motivaciones intrínsecas están vinculadas a factores personales, las extrínsecas dependen de

condiciones sociales y económicas. La empresa ESVISAC S.A. debe adoptar estrategias que promuevan la satisfacción de necesidades básicas y evolucionar hacia modelos organizacionales más equilibrados y motivadores, con un enfoque que supere las limitaciones de la teoría X.

BIBLIOGRAFIA

- Alvitez, F., & Ramírez, M. (2013). Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo- 2013. Tesis para obtener el título de licenciado en administración, Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias Económicas, Trujillo, Perú. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/212/ALVITEZ_FELIX_COMPENSACION_INCENTIVOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). Mexico: Mc Graw Hill. https://salazarvirtual.sistemaeducativosalazar.mx/assets/biblioteca/c98fb265ff71c61de5d252312f64f1fc-administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Coello, V. (2013). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. Tesis para la obtención del título de Psicóloga, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Psicológicas, Guayaquil. <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/b68b85d3-3647-4f7d-9bdd-5f595add5abf/content>
- Deci, E., & Ryan, R. (2008). Self-Determination Theory: A Macrotheory of Human Motivation, Development, and Health. *Canadian Psychology*, 49(3), 182-185. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/bitstream/handle/20.500.12365/17360/50%20Self-determination%20theory%20A%20macrotheory%20of%20human%20motivation%20C%20development%20and%20health.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Domínguez, J., & Pino-Juste, M. (2014). Motivación intrínseca y extrínseca: Análisis en adolescentes gallegos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 349-358. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349851780036.pdf>
- García. (2001). La importancia de la evaluación del desempeño. *Revista Proyecciones*.
- Granda, S. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Revista Quipukamayoc*, 13(26), 116-122. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405/4641>
- Herzberg, F., Snyderman, B., & Mausner, B. (1967). *Teoría del factor dual de Herzberg*.
- Hurtado, I., & Toro, J. (1998). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Episteme Consultores Asociados.
- Jaen, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales*. Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología, Madrid. <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/b2ecb043-f5f8-4197-9dfc-4484acd9c7d4/content>
- Moya, R. (2005). *Probabilidad e inferencia estadística*. San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Pérez, A. (2009). Evaluación del desempeño laboral. *UPIICSA*, 17(7), 1-6. <https://www.repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/2/50-51-2.pdf>
- Quintero, J. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. 1-6. <https://www.sanfelipe.edu.uy/wp-content/uploads/2017/04/Teor%C3%ADa-de-Maslow-de-EVA-Udelar.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). (J. Enríquez, Trad.) Mexico. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico H.R.D.L.M. Chiclayo 2011*. Tesis para optar el grado académico de magíster en enfermería, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Escuela de Posgrado, Chiclayo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/573/1/TM_Vasquez_Torres_Marth aLuz.pdf