

RELACIÓN ENTRE COMPENSACIONES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE DISTINTOS SECTORES -Micro Investigaciones UEP Campus Gutenberg-

Equipo Investigador

Giesbrecht Giesbrecht, Claudio Jonás

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
claudiojonas19@gmail.com

Medina Rotela, Federico Iván

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
mivan4751@gmail.com

Asesor y Revisor de la investigación:

Dr. Emilio Iberbuden (SCL¹)

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
emilioiberbuden@gmail.com

RESUMEN

El presente estudio analiza la relación entre las compensaciones laborales y la motivación de los trabajadores, considerando cómo los incentivos económicos y no económicos influyen en la satisfacción, el compromiso y el desempeño laboral. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, mediante la aplicación de una encuesta a 50 participantes de distintos contextos laborales. Los resultados evidencian que el 54% de los encuestados presenta un nivel alto de satisfacción con su salario, mientras que un 30% manifiesta insatisfacción. Asimismo, el 46% considera que su salario es competitivo en el mercado laboral, aunque un porcentaje significativo expresa dudas o desacuerdo. En cuanto a la motivación, el 50% de los participantes reporta niveles altos, mientras que el resto se distribuye entre niveles medios y bajos. Se observa que los bonos, el salario base y la flexibilidad laboral son las formas de compensación más valoradas. Se concluye que existe una relación moderada entre compensaciones y motivación laboral, siendo más fuerte la influencia de las compensaciones sobre el desempeño y la intención de permanencia laboral que sobre la motivación intrínseca.

Palabras clave: compensaciones, motivación laboral, desempeño, recursos humanos, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This study analyzes the relationship between labor compensation and employee motivation, focusing on how economic and non-economic incentives influence job satisfaction, commitment, and performance. The research was conducted using a quantitative approach, based on a survey applied to 50 participants from different work environments. The results show that 54% of respondents report high satisfaction with their salary, while 30% express dissatisfaction. Additionally, 46% consider their salary competitive in the labor market, although a significant portion remains uncertain or disagrees. Regarding motivation, 50% report high levels, while the rest are distributed between medium and low levels. Bonuses, base salary, and flexible working arrangements are the most valued forms of compensation. It is concluded that there is a moderate

¹ SCL: Doctorado Summa Cum Laude en Administración

relationship between compensation and work motivation, with compensation having a stronger influence on performance and turnover intention than on intrinsic motivation

Keywords: compensation, work motivation, performance, human resources, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La compensación laboral constituye uno de los pilares fundamentales dentro de la gestión de recursos humanos, ya que impacta directamente en la motivación, el desempeño y la permanencia de los trabajadores en las organizaciones. En este sentido, las compensaciones no se limitan únicamente al salario, sino que incluyen beneficios económicos, incentivos y elementos no monetarios como el reconocimiento y la flexibilidad laboral.

De acuerdo con Chiavenato (2009), la motivación laboral está estrechamente relacionada con los sistemas de recompensas implementados en las organizaciones, ya que estos influyen en el comportamiento y la satisfacción del empleado. De igual manera, Dessler (2017) sostiene que los sistemas de compensación bien diseñados contribuyen a mejorar el desempeño organizacional y reducir la rotación de personal.

En el contexto actual, las organizaciones buscan equilibrar las compensaciones económicas y no económicas con el fin de fortalecer el compromiso laboral. Sin embargo, la percepción de los trabajadores sobre la equidad salarial y los incentivos puede influir significativamente en su nivel de motivación.

El presente estudio tiene como objetivo analizar la relación entre las compensaciones laborales y la motivación de los trabajadores, a partir de una encuesta aplicada a 50 personas. Asimismo, se pretende identificar el nivel de satisfacción salarial, el grado de motivación laboral, la influencia de las compensaciones en el desempeño y las preferencias sobre los tipos de compensación.

MÉTODO

- **Diseño**

La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal, ya que los datos fueron recolectados en un único momento sin manipulación de variables.

- **Participantes**

La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores. En cuanto a la distribución sociodemográfica, el 74% corresponde al género masculino y el 26% al femenino. Respecto a la edad, el 54% tiene entre 18 y 25 años, el 30% entre 26 y 35 años, el 10% entre 46 y 55 años y el 6% entre 36 y 45 años. La mayoría de los participantes (84%) tiene menos de 36 años, lo que indica una población mayoritariamente joven.

- **Instrumento**

Se utilizó una encuesta anónima compuesta por 10 preguntas estructuradas, orientadas a medir percepción sobre compensaciones, motivación laboral, satisfacción salarial, reconocimiento y desempeño.

- **Procedimiento**

La encuesta fue aplicada de forma digital y anónima. Posteriormente, los datos fueron organizados en frecuencias y porcentajes, permitiendo el análisis descriptivo de las variables relacionadas con compensación y motivación laboral.

RESULTADOS

- Satisfacción y percepción salarial

El 54% de los encuestados reporta un nivel alto de satisfacción con su salario, mientras que el 30% expresa baja satisfacción. El 16% restante se ubica en niveles intermedios. En relación con la competitividad salarial, el 46% considera que su salario es adecuado en comparación con el mercado, el 30% lo considera insuficiente y el 24% no está seguro.

- Preferencias de compensación

Las compensaciones más valoradas por los participantes son los bonos e incentivos económicos (30%), el salario base (28%) y la flexibilidad laboral (28%). Los beneficios adicionales como seguros o vales representan el 12%, mientras que el reconocimiento no monetario es marginal (2%).

- Nivel de motivación laboral

El 50% de los encuestados presenta un nivel alto de motivación laboral, el 34% un nivel medio y el 16% un nivel bajo. Esto evidencia una tendencia general positiva en la motivación de los trabajadores.

- Relación entre compensación y motivación

El 46% de los participantes considera que la compensación influye altamente en su motivación laboral, el 34% percibe una influencia media y el 20% una influencia baja. Esto indica una relación moderada entre ambas variables.

- Intención de cambio laboral

El 42% de los encuestados ha considerado cambiar de empleo por mejores compensaciones, el 36% no lo ha considerado y el 22% está indeciso. Esto evidencia la relevancia de la compensación en la permanencia laboral.

- Reconocimiento y desempeño

El 38% indica recibir reconocimiento ocasionalmente, el 36% rara vez, el 12% casi siempre, el 12% nunca y solo el 2% siempre. En cuanto al impacto de un aumento salarial, el 60% considera que mejoraría significativamente su desempeño.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos coinciden con lo planteado por Milkovich y Boudreau (2019), quienes afirman que las compensaciones son un factor clave en la gestión del comportamiento organizacional. En este estudio se evidencia que, aunque la motivación laboral es relativamente alta, la percepción de justicia y suficiencia salarial influye de manera significativa en la intención de permanencia y el desempeño.

Asimismo, Werther y Davis (2018) destacan que los sistemas de compensación deben alinearse con las expectativas del trabajador para ser efectivos. En este sentido, los hallazgos muestran que los incentivos económicos siguen siendo los más valorados, aunque la flexibilidad laboral también adquiere una importancia creciente.

No obstante, se observa que la relación entre compensación y motivación no es totalmente directa, ya que existen otros factores como el clima laboral, el reconocimiento y las condiciones de trabajo que también influyen en la motivación intrínseca.

CONCLUSIÓN

Se concluye que existe una relación moderada entre compensaciones laborales y motivación de los trabajadores. Si bien las compensaciones influyen significativamente en el desempeño y en la intención de cambio laboral, su impacto sobre la motivación intrínseca es intermedio.

Los resultados evidencian que los trabajadores valoran principalmente los incentivos económicos, el salario base y la flexibilidad laboral. Asimismo, se confirma que un aumento en la compensación puede mejorar el desempeño laboral en la mayoría de los casos.

Finalmente, se recomienda a las organizaciones implementar sistemas de compensación equilibrados que integren incentivos económicos y no económicos, con el fin de fortalecer tanto la motivación como el compromiso organizacional.

BIBLIOGRAFÍA DE RESPALDO

- Cascio, W. F. (2019). Administración de recursos humanos: Perspectiva para Latinoamérica. McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2017). Administración de recursos humanos. Pearson Educación.
- Gómez Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2019). Gestión de recursos humanos. Pearson Educación.
- Milkovich, G. T., & Boudreau, J. W. (2019). Administración de recursos humanos. Grupo Editorial Patria.
- Werther Jr, W. B., & Davis, K. (2018). Administración de personal y recursos humanos. McGraw-Hill Interamericana.