

XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

**MOTIVACIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE EMPRESAS PRIVADAS DE
SALTOS DEL GUAIRÁ PARAGUAY**
**MOTIVAÇÃO NO TRABALHO EM FUNCIONÁRIOS DE EMPRESAS PRIVADAS DE
SALTOS DEL GUAIRÁ, PARAGUAI**
**WORK MOTIVATION IN EMPLOYEES OF PRIVATE COMPANIES IN SALTOS DEL
GUAIRÁ, PARAGUAY**

Derlis Daniel Duarte Sanchez¹
 Oscar Carballo Ranoni²
 Jorge Alcides Benitez Tandis³

Área Temática: Economía social y de trabajo
JEL Code : M12

Resumen: La motivación laboral se refiere al impulso interno o externo que impulsa a los empleados a alcanzar metas y objetivos en el entorno de trabajo. El objetivo de la investigación consistió en evaluar las motivaciones laborales en trabajadores de empresas privadas de Saltos del Guairá. Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental, la población estuvo compuesto por 80 personas que trabajan en empresas privadas en la ciudad, los mismos formaron parte de la muestra de forma voluntaria. Se les aplicó un instrumento con 20 preguntas con escala de Likert. Para el análisis de los resultados, se utilizó análisis teórico con categorización de variables. Los principales hallazgos resaltan, la importancia de las motivaciones intrínsecas y extrínsecas, así como del ambiente laboral y la autonomía en el desarrollo profesional, para impulsar el desempeño y la satisfacción laboral. Se evidencia que los empleados valoran el trabajo desafiante, el aprendizaje continuo y la resolución de problemas, así como las oportunidades de promoción y los reconocimientos tangibles. Un entorno positivo, relaciones colaborativas y un equilibrio entre la vida laboral y personal también influyen en la motivación. Además, tener control sobre el trabajo y oportunidades de desarrollo profesional son aspectos cruciales para mantener alta la motivación y el compromiso laboral. Estos resultados, destacan la complejidad de la motivación laboral y subrayan la importancia de abordar múltiples dimensiones para promover un ambiente laboral satisfactorio y productivo.

Palabras clave: motivación intrínseca, extrínseca, ambiente laboral, autonomía laboral.

Resumo: A motivação no trabalho refere-se ao impulso interno ou externo que leva os empregados a alcançar metas e objetivos no ambiente de trabalho. O objetivo da pesquisa foi avaliar as motivações laborais em trabalhadores de empresas privadas em Saltos do Guairá. Foi utilizada uma metodologia de abordagem quantitativa, descritiva e não experimental. A população foi composta por 80 pessoas que trabalham em empresas privadas na cidade, as quais participaram da amostra de forma voluntária. Foi aplicado um instrumento com 20 perguntas com escala Likert. Para a análise

¹ Universidad Nacional de Canindeyú. FACEM, Paraguay, derlisduarte@facem.edu.py

² Universidad Nacional de Canindeyú. FACEM, Paraguay, <https://orcid.org/0009-0003-3388-2468>, osdacar008@gmail.com

³ Universidad Nacional de Canindeyú. FACEM, Paraguay, jorgetandi19@gmail.com



XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

dos resultados, utilizou-se uma análise teórica com categorização das variáveis. Os principais achados ressaltam a importância das motivações intrínsecas e extrínsecas, bem como do ambiente de trabalho e da autonomia no desenvolvimento profissional, para impulsionar o desempenho e a satisfação no trabalho. Evidencia-se que os empregados valorizam o trabalho desafiador, o aprendizado contínuo e a resolução de problemas, além das oportunidades de promoção e reconhecimento tangível. Um ambiente positivo, relações colaborativas e um equilíbrio entre vida profissional e pessoal também influenciam a motivação. Além disso, ter controle sobre o trabalho e oportunidades de desenvolvimento profissional são aspectos cruciais para manter alta a motivação e o compromisso laboral. Esses resultados destacam a complexidade da motivação no trabalho e sublinham a importância de abordar múltiplas dimensões para promover um ambiente de trabalho satisfatório e produtivo.

Palavras-chave: motivação intrínseca, extrínseca, ambiente de trabalho, autonomia laboral.

Abstract: Work motivation refers to the internal or external drive that propels employees to achieve goals and objectives in the workplace. The aim of the research was to assess work motivations among employees in private companies in Saltos del Guairá. A quantitative, descriptive non-experimental approach was used, with a population of 80 individuals working in private companies in the city, who voluntarily participated in the sample. They were administered a Likert scale instrument consisting of 20 questions. Theoretical analysis with variable categorization was employed for result analysis. The main findings highlight the importance of intrinsic and extrinsic motivations, as well as the work environment and autonomy in professional development, to drive performance and job satisfaction. It is evident that employees value challenging work, continuous learning, problem-solving, as well as promotion opportunities and tangible recognitions. A positive environment, collaborative relationships, and a balance between work and personal life also influence motivation. Moreover, having control over work and professional development opportunities are crucial aspects in maintaining high motivation and job engagement. These results underscore the complexity of work motivation and emphasize the importance of addressing multiple dimensions to promote a satisfactory and productive work environment.

Keywords: intrinsic motivation, extrinsic motivation, work environment, job autonomy.

Introducción

La motivación laboral es crucial en cualquier organización (CORREA; BOLÍVAR; PÉREZ, 2016). Un empleado motivado no solo mejora su desempeño, sino que también fortalece su sentido de pertenencia y fidelidad, lo que resulta beneficioso tanto para la empresa como para los empleados. Esta motivación va más allá de la retribución económica; implica también un salario emocional, que abarca las retribuciones distintas al dinero (RIVAS; PERERO, 2018).

Por lo tanto, la aplicación adecuada de la motivación en las organizaciones puede mejorar el desempeño laboral y la productividad de los trabajadores (BETETA MORALES, 2018). Esta motivación se centra en alcanzar metas y objetivos, lo que proporciona satisfacciones laborales y contribuye a la retención del personal (ARAUCO-JIMENEZ et al., 2024). El estado anímico de los trabajadores influye en su desempeño y puede afectar los resultados organizacionales (ZAPATA HUAMANÍ et al., 2023).



XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

Además, fomenta el crecimiento empresarial y el liderazgo, al tiempo que satisface las necesidades tanto de la organización como de los trabajadores (DAZA RODRIGUEZ, 2022). La autonomía del colaborador se revela como un elemento fundamental de su motivación y, por ende, de su desempeño (Manjarrez Fuentes et al., 2020).

Por todo lo anterior, el planteamiento del problema se plantea a través de la siguiente pregunta de principal de investigación ¿Cuáles son las motivaciones laborales en los trabajadores de empresas privadas de Saltos del Guairá? Y como objetivo evaluar las satisfacciones laborales en trabajadores de empresas privadas de Saltos del Guairá.

Materiales y métodos

Se utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental, la población estuvo compuesto por 80 personas que trabajan en empresas privadas en la ciudad de Saltos del Guairá, los mismos formaron parte de la muestra de forma voluntaria. Se les aplico un instrumento con 20 preguntas con escala de Likert. La recolección de los datos se realizó durante el primer trimestre del 2024. Para la elaboración de los resultados, se realizaron tabulación y codificación en Excel, además, se realizó cálculo de la media de cada resultado, con base en la escala de Likert y la media de cada resultado se identificó si los resultados son negativas, neutrales o positivas.

Tabla 1. Categorización de escala de Likert

Indicadores	Media
Negativos	1.0 – 2.49
Neutrales	2.50 – 3.49
Positivas	3.50 – 5.0

Fuente. Elaboración propia.

Además, para el análisis de los resultados, se aplicó análisis teórico, con las siguientes categorizaciones de variables; “Motivaciones laborales intrínsecas, motivaciones laborales extrínsecas, motivaciones relacionadas con el ambiente y motivaciones relacionadas con la autonomía y desarrollo profesional.

Resultados

Tabla 2. Motivaciones intrínsecas

Sección I: Motivaciones Intrínsecas	TD	D	N	A	TA	M
1. Me siento motivado cuando mi trabajo es interesante y desafiante.	2%	1%	5%	28%	64%	4,51
2. Disfruto aprendiendo cosas nuevas en mi trabajo	4%	1%	4%	25%	66%	4,48
3. Siento satisfacción al resolver problemas complejos en el trabajo.	3%	1%	13%	24%	59%	4,35
4. Me motiva la oportunidad de utilizar mis habilidades y talentos.	5%	1%	4%	16%	74%	4,53
5. Me gusta recibir reconocimiento por mi buen desempeño	1%	3%	8%	14%	74%	4,57

Fuente. Elaboración propia.



XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

Los resultados muestran que, las motivaciones intrínsecas son altamente valoradas por los empleados con medias de 4,35 a 4,57, que significa que son positivas. El reconocimiento por buen desempeño y la oportunidad de utilizar habilidades y talentos son los factores más destacados, seguidos por el interés y el desafío en el trabajo, y el aprendizaje de cosas nuevas.

Tabla 3. Motivaciones extrínsecas

Sección II: Motivaciones Extrínsecas	TD	D	N	A	TA	M
6. El salario que recibo es una importante fuente de motivación para mí	6%	6%	12%	30%	46%	4,04
7. Los beneficios adicionales (como bonos y seguros) son importantes para mi motivación laboral.	1%	4%	5%	32%	58%	4,42
8. Me motiva tener oportunidades de promoción y avance en mi carrera	4%	0%	4%	16%	76%	4,6
9. La estabilidad laboral es un factor crucial para mi motivación	2%	4%	10%	23%	61%	4,37
10. Me siento motivado cuando recibo recompensas y reconocimientos tangibles por mi trabajo	2%	1%	9%	24%	64%	4,47

Fuente. Elaboración propia.

Los resultados demuestran, en la dimensión extrínsecas, que son positivas, por lo tanto, las oportunidades de promoción y avance en la carrera, seguidas de las recompensas y reconocimientos tangibles, los beneficios adicionales, la estabilidad laboral y, finalmente, el salario, son los principales impulsores de motivación extrínseca según la media de las respuestas, arrojan así todas las opciones positivas.

Tabla 4. Motivaciones relacionadas con el ambiente laboral

Sección 3: Motivaciones relacionadas con el ambiente laboral	TD	D	N	A	TA	M
11. Un ambiente de trabajo positivo y colaborativo me motiva	2%	3%	3%	23%	69%	4,54
12. La buena relación con mis compañeros de trabajo es importante para mi motivación.	7%	1%	11%	26%	55%	4,21
13. Me siento motivado cuando tengo un equilibrio adecuado entre mi vida laboral y personal.	5%	0%	4%	20%	71%	4,52
14. La calidad de las instalaciones y recursos disponibles en el trabajo afecta mi motivación	5%	1%	16%	31%	47%	4,14
15. El apoyo y la retroalimentación de mis supervisores son importantes para mi motivación	3%	3%	14%	35%	45%	4,16

Fuente. Elaboración propia.

En primer lugar, destaca que un alto porcentaje de encuestados considera que un ambiente de trabajo positivo y colaborativo es una motivación fundamental, con una media de 4.54. A continuación, la buena relación con los compañeros de trabajo también es identificada como una motivación importante, aunque con una media ligeramente menor de 4.21. Sin embargo, sigue siendo un factor relevante para la mayoría de los encuestados. El equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal también es considerado como una motivación significativa, con una media de 4.52. Esto indica que los encuestados valoran tener tiempo y energía para dedicar a sus actividades personales fuera del trabajo, lo que contribuye a su motivación en el entorno laboral. Por otro lado, la calidad de las instalaciones y recursos disponibles en el trabajo también se percibe como un factor que afecta la motivación, con una media de 4.14. Aunque ligeramente menor que otras motivaciones, aún es considerado relevante por la mayoría de los encuestados. Finalmente, el apoyo



XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

y la retroalimentación de los supervisores también son importantes para la motivación laboral, con una media de 4.16. Esto sugiere que los encuestados valoran el respaldo y la guía proporcionados por sus superiores, lo que influye en su motivación en el trabajo, por lo que se demuestra que todas las opciones son positivas.

Tabla 5. Motivaciones relacionadas con la autonomía y el desarrollo profesional

Sección IV: Motivaciones relacionadas con la autonomía y el desarrollo profesional	TD	D	N	A	TA	M
16. Tener autonomía y control sobre cómo realizo mi trabajo es motivador para mí	5%	1%	10%	29%	55%	4,28
17. Me motiva tener oportunidades de desarrollo profesional y capacitación.	4%	0%	4%	19%	73%	4,57
18. Me siento motivado cuando puedo tomar decisiones que impactan mi trabajo.	5%	1%	6%	26%	62%	4,39
19. La posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y retos me motiva.	5%	1%	4%	33%	57%	4,36
20. Me motiva ver el impacto positivo de mi trabajo en la comunidad o en la organización.	4%	1%	3%	20%	72%	4,55

Fuente. Elaboración propia.

En primer lugar, las oportunidades de desarrollo profesional y capacitación son identificadas como la motivación más importante, con una alta media de 4.57. A continuación, la posibilidad de ver el impacto positivo del trabajo en la comunidad u organización también es considerada como una motivación destacada, con una media de 4.55. La autonomía y el control sobre cómo se realiza el trabajo también son identificados como factores motivadores, aunque con una media ligeramente menor de 4.28. Además, la posibilidad de asumir nuevas responsabilidades y retos también es valorada como una motivación significativa, con una media de 4.36. Finalmente, la capacidad de tomar decisiones que impactan el trabajo también es identificada como una motivación importante, con una media de 4.39, en esta sección todas las opciones son positivas.

Conclusión

Los resultados de este estudio resaltan, la importancia de abordar diferentes aspectos de la motivación laboral para comprender mejor su impacto en el desempeño y la satisfacción de los empleados. En primer lugar, se observa que las motivaciones intrínsecas, como el interés en el trabajo desafiante, el aprendizaje continuo y la resolución de problemas complejos, son altamente valoradas por los trabajadores. Este hallazgo sugiere que ofrecer roles desafiantes y oportunidades de crecimiento puede ser fundamental para mantener altos niveles de motivación y compromiso en el trabajo. Además, se identificó que las motivaciones extrínsecas, como las oportunidades de promoción y los reconocimientos tangibles, también desempeñan un papel importante en la motivación laboral. Esto destaca la importancia de ofrecer incentivos y recompensas tangibles para impulsar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

En cuanto al ambiente laboral, se encontró que un entorno positivo y colaborativo, así como una buena relación con los compañeros de trabajo, son factores clave para mantener alta la motivación de los empleados. Además, se destaca la importancia de equilibrar adecuadamente la vida laboral y personal para fomentar la motivación y el bienestar de los trabajadores. Por último, en relación con la autonomía y el desarrollo profesional, se observó que tener control sobre el trabajo y oportunidades de desarrollo profesional son aspectos motivadores para los empleados.



XVI ECOPAR

Encontro de Economia Paranaense

V International Meeting on Economic Theory and Applied Economics

II Jornada Internacional de Comunicação Científica

Esto sugiere que proporcionar autonomía y oportunidades de crecimiento puede ser crucial para mantener altos niveles de motivación y compromiso en el trabajo.

Por lo tanto, estos hallazgos subrayan la complejidad de la motivación laboral y la importancia de abordar tanto las motivaciones intrínsecas como las extrínsecas, así como el ambiente laboral y el desarrollo profesional, para promover el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Estos resultados tienen implicaciones significativas para la gestión de recursos humanos y el diseño de políticas y prácticas organizacionales que buscan optimizar el compromiso y el desempeño de los empleados.

Referencias

ARAUCO-JIMENEZ, K. C. et al. Satisfacción laboral y productividad en el área de negocio de una entidad bancaria. *Revista Científica de la UCSA*, v. 11, n. 1, p. 19–29, abr. 2024.

BETETA MORALES, A. DE LOS A. Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Economicas, Unan-Managua, en el periodo II semestre 2017.

CORREA, D. A. G.; BOLÍVAR, C. L.; PÉREZ, L. O. FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. *Revista Electrónica Psyconex*, v. 8, n. 12, p. 1–9, 2016.

DAZA RODRIGUEZ, P. A. La motivación laboral como fuerza y eje fundamental del crecimiento de las ventas en las empresas. 27 jan. 2022.

MANJARREZ FUENTES, N. N.; BOZA VALLE, J. A.; MENDOZA VARGAS, E. Y. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, v. 12, n. 1, p. 359–365, 2020.

RIVAS, H. C. P.; PERERO, S. G. V. Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, v. 3, n. 7, p. 177–192, 5 fev. 2018.

ZAPATA HUAMANÍ, Z. A. et al. Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Revista Científica de la UCSA*, v. 10, n. 2, p. 20–31, ago. 2023.

