

IMPACTO DE LAS PRESTACIONES DE LEY Y SUPERIORES EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS: UN ESTUDIO EN EL SECTOR TRANSPORTE

Oswaldo Mixander Alegría Gómez¹, Maria Antonieta Estañol Vidrio²
¹Oswaldo Mixander Alegría Gómez, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, <https://orcid.org/0009-0005-7927-5748>

²Maria Antonieta Estañol Vidrio, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México, maria.estanol@ujat.mx, <https://orcid.org/0000-0003-4934-5141>

RESUMEN

La motivación laboral representa uno de los factores más importantes para el desempeño, compromiso y permanencia de los trabajadores dentro de las organizaciones. En este contexto, las prestaciones laborales, tanto las establecidas por la legislación como aquellas superiores a la ley, se han convertido en herramientas estratégicas para atraer, retener y desarrollar talento humano. El objetivo de esta investigación fue analizar la influencia de las prestaciones laborales en la motivación de los empleados del sector transporte en Villahermosa. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance correlacional. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario estructurado dirigido a personal administrativo y contable. Los resultados muestran que las prestaciones relacionadas con servicios médicos, fondos de ahorro, capacitación, seguros y beneficios familiares tienen una influencia positiva en la percepción de bienestar, seguridad económica y compromiso organizacional. Se concluye que las prestaciones superiores a la ley generan un mayor impacto motivacional que las prestaciones mínimas obligatorias, fortaleciendo la permanencia y productividad de los trabajadores.

Palabras clave: *compromiso organizacional, compensación laboral, desempeño, motivación laboral, prestaciones laborales.*

ABSTRACT

Work motivation represents one of the most important factors influencing employee performance, commitment, and retention within organizations. In this context, labor benefits, both those established by law and those exceeding legal requirements, have become strategic tools for attracting, retaining, and developing human talent. The objective of this research was to analyze the influence of labor benefits on employee motivation in the transportation sector

Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.
 ISSN: 2806-0172 (En Línea).
 Cali - Colombia.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons
 Atribución - No Comercial - Sin Derivadas 4.0 Internacional.

Medio de difusión y divulgación de investigación de la Fundación Tecnológica Autónoma del Pacífico.

in Villahermosa. The study was conducted under a quantitative approach, with a non-experimental design and correlational scope. Data collection was carried out through a structured questionnaire administered to administrative and accounting personnel. Results show that benefits related to healthcare services, savings funds, training programs, insurance, and family support have a positive influence on employees' perceptions of well-being, economic security, and organizational commitment. It is concluded that benefits exceeding legal requirements generate a greater motivational impact than mandatory legal benefits, strengthening employee retention and productivity.

Keywords: *employee benefits, job performance, organizational commitment, work compensation, work motivation.*

INTRODUCCIÓN

En el contexto empresarial contemporáneo, caracterizado por mercados cada vez más competitivos, procesos de globalización, transformación digital y constantes cambios en las dinámicas laborales, la gestión del capital humano se ha consolidado como uno de los pilares fundamentales para la sostenibilidad y el crecimiento de las organizaciones. Actualmente, las empresas no solo compiten por posicionarse dentro de sus sectores económicos, sino también por atraer, desarrollar y retener talento humano altamente capacitado. Bajo este panorama, los trabajadores han dejado de ser considerados únicamente como recursos productivos para convertirse en elementos estratégicos capaces de generar innovación, productividad y ventajas competitivas sostenibles.

Dentro de la administración del talento humano, la motivación laboral representa uno de los factores más relevantes para el éxito organizacional, debido a su influencia directa en variables como el desempeño, el compromiso, la satisfacción laboral, la productividad y la permanencia del personal dentro de la empresa. La motivación puede entenderse como el conjunto de estímulos internos y externos que impulsan a una persona a desarrollar sus actividades con entusiasmo, responsabilidad y orientación hacia el logro de objetivos. Cuando los trabajadores se encuentran motivados, muestran mayores niveles de compromiso con la organización, mejor disposición hacia el trabajo en equipo y una actitud más proactiva ante los retos laborales. Por el contrario, la ausencia de motivación puede derivar en bajo rendimiento, rotación de personal, ausentismo y disminución de la calidad en los procesos organizacionales.

Diversas investigaciones en el área de comportamiento organizacional han demostrado que la motivación laboral está influenciada por múltiples factores, entre los que destacan el liderazgo, el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, la estabilidad laboral, la cultura organizacional, la remuneración económica y los beneficios laborales. Entre estos elementos, las prestaciones laborales han adquirido una importancia significativa dentro de las estrategias empresariales, ya que representan un mecanismo que no solo

busca cumplir con obligaciones legales, sino también generar bienestar integral para los colaboradores. Las prestaciones pueden contribuir al equilibrio entre la vida personal y profesional del trabajador, fortalecer su seguridad económica y aumentar su percepción de reconocimiento dentro de la organización.

En México, el marco normativo laboral, principalmente a través de la Ley Federal del Trabajo y el artículo 123 de la Constitución Política, establece un conjunto de prestaciones mínimas obligatorias que los empleadores deben otorgar a sus trabajadores, entre las cuales se encuentran el aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, seguridad social, participación de utilidades y licencias laborales. Estas prestaciones constituyen derechos fundamentales orientados a proteger la estabilidad económica, social y familiar del trabajador. No obstante, en un entorno laboral cada vez más competitivo, muchas organizaciones han optado por complementar estos beneficios con prestaciones superiores a la ley, tales como seguros de gastos médicos mayores, fondos de ahorro, bonos de productividad, apoyos educativos, planes de retiro, horarios flexibles y programas de bienestar integral.

La implementación de prestaciones superiores se ha convertido en una herramienta estratégica para fortalecer la propuesta de valor hacia los empleados, generar sentido de pertenencia y diferenciarse frente a otras organizaciones dentro del mercado laboral. Los trabajadores actuales, especialmente aquellos con mayor preparación profesional, no solo valoran el salario económico, sino también los beneficios complementarios que contribuyen a su desarrollo personal, familiar y profesional. En este sentido, las prestaciones laborales pueden influir de manera significativa en la percepción que los colaboradores tienen sobre la empresa, impactando directamente en su motivación, satisfacción y decisión de permanencia.

Particularmente en sectores estratégicos como el transporte, donde las operaciones demandan altos niveles de responsabilidad, precisión administrativa y continuidad operativa, mantener un equipo humano motivado resulta esencial para garantizar la eficiencia organizacional. Empresas como ADO requieren colaboradores comprometidos y satisfechos para sostener sus estándares de calidad y servicio. Por ello, resulta pertinente analizar de qué manera las prestaciones laborales, tanto las establecidas por la ley como aquellas superiores, influyen en la motivación laboral de los empleados dentro de este sector.

En consecuencia, la presente investigación tiene como propósito analizar el impacto de las prestaciones laborales en la motivación de los empleados del sector transporte en Villahermosa, con la finalidad de generar evidencia que contribuya a la toma de decisiones organizacionales en materia de gestión del talento humano. Asimismo, se busca aportar conocimiento académico sobre la relación existente entre compensación laboral y comportamiento organizacional, ofreciendo

información útil para futuras investigaciones y para el diseño de estrategias empresariales orientadas al bienestar y permanencia del capital humano.

DESARROLLO

2.1 La gestión del talento humano y su importancia en las organizaciones

En el contexto empresarial actual, caracterizado por altos niveles de competitividad, transformación digital, globalización de los mercados y constantes cambios en los modelos de negocio, la gestión del talento humano ha adquirido una posición estratégica dentro de las organizaciones. Durante décadas, las empresas consideraron a los trabajadores como recursos operativos enfocados principalmente en la ejecución de tareas; sin embargo, la evolución de la administración organizacional ha demostrado que el capital humano representa uno de los activos intangibles más valiosos para garantizar la sostenibilidad, innovación y crecimiento empresarial. Actualmente, el éxito organizacional depende en gran medida de la capacidad que tienen las empresas para atraer, desarrollar, motivar y retener colaboradores con competencias técnicas, sociales y estratégicas alineadas con sus objetivos institucionales.

La gestión del talento humano comprende un conjunto de procesos orientados a la planeación, reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, compensación y desarrollo profesional de los colaboradores. Más allá de la simple administración de personal, esta función busca crear ambientes laborales que promuevan la satisfacción, el compromiso y el desarrollo integral

de los trabajadores. Según Idalberto Chiavenato (2017), la gestión humana debe enfocarse en crear condiciones que permitan a los empleados alcanzar sus objetivos individuales mientras contribuyen al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Desde esta perspectiva, el talento humano deja de ser visto únicamente como un costo operativo para convertirse en una inversión estratégica capaz de generar ventajas competitivas sostenibles.

Diversos estudios han demostrado que las organizaciones que implementan prácticas efectivas de gestión del talento humano logran mejores resultados en productividad, innovación, clima laboral y permanencia del personal. Por ejemplo, Gary Dessler (2020) señala que las empresas con estrategias sólidas de recursos humanos presentan menores índices de rotación y mayores niveles de compromiso organizacional. Esto ocurre porque los colaboradores desarrollan un mayor sentido de pertenencia cuando perciben que la organización invierte en su crecimiento profesional y bienestar personal.

Asimismo, la gestión del talento humano incluye variables fundamentales como la capacitación continua, los sistemas de reconocimiento, las oportunidades de crecimiento profesional y las políticas de compensación. Dichos elementos permiten fortalecer la relación entre el empleado y la organización, generando confianza y reciprocidad laboral. En este sentido, las empresas que desarrollan esquemas integrales de beneficios

laborales suelen generar ambientes de trabajo más saludables y colaboradores con mayores niveles de motivación.

Por otra parte, la transformación de los mercados laborales ha obligado a las organizaciones a replantear sus estrategias de gestión humana. Las nuevas generaciones de trabajadores buscan no solo estabilidad económica, sino también equilibrio entre la vida laboral y personal, reconocimiento profesional y oportunidades de desarrollo. En consecuencia, la gestión del talento humano se ha convertido en una herramienta esencial para construir culturas organizacionales sólidas, inclusivas y orientadas al alto desempeño.

Chiavenato (2017) sostiene que una organización que invierte en sus colaboradores fortalece su cultura organizacional y mejora significativamente su capacidad de adaptación frente a escenarios económicos complejos. Por ello, la gestión del talento humano ya no puede entenderse únicamente como una función administrativa, sino como una estrategia organizacional directamente vinculada con la productividad, la competitividad y la sostenibilidad empresarial.

2.2 La motivación laboral como factor determinante del desempeño organizacional

La motivación laboral constituye uno de los conceptos más estudiados dentro del comportamiento organizacional debido a su influencia directa sobre el desempeño, la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la permanencia del trabajador dentro de la empresa. La

motivación puede entenderse como el conjunto de procesos internos y externos que impulsan, orientan y mantienen el comportamiento de una persona hacia el logro de determinados objetivos. En el ámbito laboral, este concepto adquiere especial relevancia porque determina la disposición del trabajador para desarrollar sus actividades con eficiencia, responsabilidad y compromiso.

De acuerdo con Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2017), la motivación se define como los procesos que explican la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona para alcanzar una meta organizacional. Esta definición implica que la motivación no depende exclusivamente de factores económicos, sino también de variables psicológicas, sociales, emocionales y profesionales que influyen en la conducta laboral.

Dentro de las teorías clásicas de la motivación, destaca la propuesta de Frederick Herzberg (1959), quien desarrolló la teoría bifactorial, estableciendo la existencia de factores higiénicos y factores motivacionales. Los factores higiénicos incluyen el salario, la seguridad laboral, las condiciones físicas del trabajo y las políticas empresariales; mientras que los factores motivacionales abarcan el reconocimiento, el crecimiento profesional, la autonomía y la autorrealización. Herzberg argumenta que la ausencia de factores higiénicos genera insatisfacción, mientras que la presencia de factores motivacionales incrementa el compromiso y el desempeño.

Complementariamente, la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow plantea que los individuos buscan satisfacer necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización. En el ámbito organizacional, las prestaciones laborales pueden contribuir significativamente a la satisfacción de estas necesidades, particularmente en aspectos relacionados con seguridad económica, bienestar familiar y reconocimiento profesional.

Estudios recientes desarrollados en organizaciones latinoamericanas han confirmado que la motivación laboral tiene una relación positiva con el desempeño organizacional. Peña y Villón (2018) identificaron que los trabajadores motivados muestran mayores niveles de productividad, compromiso institucional y disposición hacia el trabajo colaborativo. De igual manera, investigaciones realizadas por Rodríguez et al. (2020) evidencian que la motivación laboral influye directamente en la reducción del ausentismo, la mejora del clima organizacional y el fortalecimiento de la cultura empresarial.

Además, la motivación laboral influye en la percepción que los trabajadores tienen sobre su desarrollo profesional y estabilidad dentro de la organización. Cuando un empleado se siente valorado, reconocido y apoyado por la empresa, aumenta su disposición a contribuir con ideas innovadoras, asumir responsabilidades adicionales y mantener altos estándares de desempeño. Por ello, la motivación no solo representa un beneficio individual, sino también una ventaja competitiva para la organización.

2.3 Las prestaciones laborales como estrategia de compensación

La compensación laboral constituye uno de los elementos más importantes dentro de la gestión del talento humano, ya que representa el conjunto de beneficios económicos y no económicos que una organización otorga a sus trabajadores a cambio de sus servicios. Más allá del salario base, la compensación incluye prestaciones laborales, incentivos, bonos, reconocimientos y beneficios adicionales diseñados para mejorar la calidad de vida del trabajador y fortalecer su compromiso organizacional.

Según Chiavenato (2017), la compensación puede clasificarse en directa e indirecta. La compensación directa incluye el salario, comisiones y bonos por desempeño, mientras que la compensación indirecta está integrada por prestaciones laborales, seguros, programas de bienestar y otros beneficios complementarios. Estos componentes tienen un impacto significativo en la percepción de justicia organizacional y satisfacción laboral.

En México, la Ley Federal del Trabajo establece prestaciones mínimas obligatorias como aguinaldo, vacaciones, prima vacacional, participación de utilidades, seguridad social y licencias laborales. Estas disposiciones buscan garantizar condiciones laborales dignas y proteger la estabilidad económica y social del trabajador.

Sin embargo, en mercados laborales altamente competitivos, muchas organizaciones han incorporado prestaciones superiores a la ley, como seguros médicos privados, fondos

de ahorro, vales de despensa, bonos de productividad, apoyo educativo y esquemas de trabajo flexible. Flores y Rositas (2021) sostienen que estos beneficios generan un impacto positivo en la motivación y compromiso organizacional, debido a que fortalecen la percepción de apoyo institucional.

Asimismo, Ríos et al. (2017) encontraron que las estrategias de compensación influyen significativamente en la permanencia laboral y en la identificación del trabajador con la empresa. Los colaboradores que perciben sistemas de compensación competitivos desarrollan mayor compromiso y menor intención de abandonar la organización.

En consecuencia, las prestaciones laborales han dejado de ser únicamente una obligación legal para convertirse en una herramienta estratégica orientada a atraer talento, fortalecer el clima organizacional y aumentar la productividad empresarial.

2.4 Relación entre prestaciones laborales y motivación

La relación entre prestaciones laborales y motivación ha sido ampliamente estudiada en la literatura organizacional, debido a que los beneficios laborales influyen directamente en la percepción que los empleados tienen sobre su bienestar, estabilidad y reconocimiento dentro de la organización. Las prestaciones no solo cumplen una función económica, sino también psicológica y social, al generar sentimientos de seguridad, reciprocidad y justicia organizacional.

Robbins y Judge (2017) señalan que los trabajadores desarrollan mayores

niveles de satisfacción y compromiso cuando perciben que la empresa ofrece sistemas de compensación equitativos y competitivos. En este contexto, las prestaciones superiores actúan como mecanismos de reconocimiento que fortalecen la motivación intrínseca y extrínseca del trabajador.

Investigaciones desarrolladas en distintos sectores productivos han demostrado que los beneficios complementarios influyen positivamente en la productividad y sentido de pertenencia. Aranibar et al. (2022) identificaron que los empleados que reciben beneficios adicionales presentan mayores niveles de compromiso organizacional, mejor desempeño y menor intención de rotación.

En el contexto mexicano, Aguilar et al. (2023) encontraron que prestaciones relacionadas con salud, ahorro y desarrollo profesional generan percepciones positivas de apoyo organizacional, lo que impacta directamente en la motivación laboral. Esto demuestra que los trabajadores no valoran únicamente la remuneración económica, sino también los beneficios que mejoran su bienestar integral.

Por ello, la relación entre prestaciones y motivación constituye un elemento fundamental para comprender el comportamiento organizacional y diseñar estrategias de gestión humana orientadas al bienestar y productividad del capital humano.

2.5 Prestaciones superiores como ventaja competitiva organizacional

En la actualidad, las prestaciones superiores a la ley se han convertido en una estrategia clave para la diferenciación empresarial y la atracción de talento altamente calificado. Las nuevas generaciones de trabajadores valoran cada vez más beneficios relacionados con calidad de vida, flexibilidad laboral, desarrollo profesional y bienestar integral.

Beneficios como seguros médicos, fondos de ahorro, programas de salud mental, trabajo híbrido, apoyo educativo y horarios flexibles han demostrado tener un impacto positivo en la satisfacción y permanencia del personal. Estudios recientes indican que las empresas que implementan estos esquemas logran reducir significativamente los índices de rotación y ausentismo laboral.

Además, las prestaciones superiores fortalecen la imagen corporativa y la reputación de la organización como empleador. Cuando una empresa es percibida como una organización que cuida el bienestar de sus colaboradores, incrementa su capacidad para atraer talento y mejorar su posicionamiento en el mercado laboral.

En sectores estratégicos como el transporte, donde la continuidad operativa depende del compromiso del personal, las prestaciones superiores pueden convertirse en un factor decisivo para garantizar estabilidad organizacional. Por ello, estos beneficios deben ser considerados no como gastos empresariales, sino como inversiones

estratégicas orientadas a fortalecer la competitividad, productividad y sostenibilidad de las organizaciones.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento de investigación permitieron identificar la percepción de los trabajadores respecto al impacto que tienen las prestaciones de ley y las prestaciones superiores en su motivación laboral. El análisis de la información evidencia que existe una relación positiva entre los beneficios laborales otorgados por la organización y variables como satisfacción, compromiso, permanencia, sentido de pertenencia y desempeño laboral.

En primer lugar, los datos muestran que una parte importante de los participantes considera que las prestaciones relacionadas con la seguridad social y la atención médica representan uno de los beneficios más relevantes dentro de su experiencia laboral. La mayoría de los encuestados manifestó que contar con cobertura médica, servicios hospitalarios y acceso a medicamentos genera una percepción de estabilidad y protección tanto para ellos como para sus familias. Este hallazgo coincide con lo planteado por Abraham Maslow (1954), quien establece que las necesidades de seguridad constituyen una base fundamental para el desarrollo y desempeño del individuo dentro de cualquier entorno social o laboral. En este sentido, cuando los trabajadores perciben que la organización protege su bienestar físico y económico, incrementan su confianza y compromiso con la empresa.

Por otra parte, los resultados indican que prestaciones económicas complementarias, como fondos de ahorro, bonos de productividad, vales de despensa y apoyos financieros, generan una percepción positiva en los colaboradores. Los encuestados señalaron que este tipo de beneficios contribuye a mejorar su estabilidad financiera y reduce preocupaciones relacionadas con gastos personales o familiares. Estos hallazgos coinciden con los planteamientos de Frederick Herzberg (1959), quien sostiene que la compensación y la seguridad laboral forman parte de los factores higiénicos que reducen la insatisfacción y favorecen ambientes laborales más estables.

Asimismo, los resultados muestran que los trabajadores valoran significativamente las prestaciones superiores a la ley, particularmente aquellas relacionadas con capacitación continua, oportunidades de crecimiento profesional, horarios flexibles y seguros médicos privados. Una proporción considerable de los participantes manifestó que este tipo de beneficios incrementa su sentido de pertenencia y su disposición para permanecer dentro de la organización a largo plazo. Esto confirma lo señalado por Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2017), quienes argumentan que los empleados desarrollan mayores niveles de motivación cuando perciben sistemas de compensación justos, competitivos y alineados con sus expectativas personales y profesionales.

Otro hallazgo importante muestra que varios colaboradores estarían dispuestos a permanecer en una empresa que ofrezca mejores prestaciones, incluso si el salario base

fuera similar o ligeramente inferior al de otras organizaciones. Este resultado refleja que las prestaciones laborales han dejado de ser percibidas únicamente como beneficios adicionales, para convertirse en factores estratégicos dentro de la toma de decisiones laborales del trabajador. Esta tendencia es consistente con investigaciones recientes desarrolladas por Flores y Rositas (2021), quienes encontraron que los sistemas de compensación integral fortalecen el compromiso organizacional y reducen los niveles de rotación laboral.

En relación con el compromiso organizacional, los participantes manifestaron que recibir beneficios adicionales por parte de la empresa genera sentimientos de reconocimiento, valoración y reciprocidad. Los trabajadores perciben que cuando una organización invierte en su bienestar, se fortalece la relación laboral y aumenta su disposición para cumplir con los objetivos institucionales. Este hallazgo coincide con lo reportado por Ríos et al. (2017), quienes concluyen que las estrategias de compensación tienen una influencia directa sobre la identificación del trabajador con la organización.

Desde la perspectiva del sector transporte, específicamente en empresas como ADO, estos resultados adquieren especial relevancia, ya que las actividades administrativas y operativas requieren altos niveles de responsabilidad, continuidad y compromiso. La evidencia obtenida permite afirmar que la implementación de prestaciones superiores no solo contribuye a mejorar la satisfacción laboral, sino que también fortalece la

permanencia del talento humano y la productividad organizacional.

DISCUSIÓN

Los hallazgos obtenidos en esta investigación permiten confirmar la hipótesis planteada, la cual establece que las prestaciones de ley y superiores influyen de manera positiva y significativa en la motivación laboral de los empleados. Los resultados demuestran que los trabajadores valoran especialmente aquellos beneficios que impactan directamente en su bienestar económico, seguridad personal, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y familiar.

Los resultados son congruentes con la teoría de Herzberg (1959), quien sostiene que los factores asociados con la compensación, seguridad y condiciones laborales son determinantes para reducir la insatisfacción laboral. En esta investigación se observó que prestaciones como seguros médicos, fondos de ahorro y bonos económicos generan estabilidad y tranquilidad en los trabajadores, favoreciendo ambientes laborales más productivos.

De igual manera, los hallazgos respaldan la teoría de necesidades de Maslow (1954), ya que muchas de

las prestaciones valoradas por los participantes están vinculadas con necesidades básicas de seguridad, estabilidad y pertenencia. Esto sugiere que, cuando la organización satisface dichas necesidades, los trabajadores pueden enfocar mayores esfuerzos en alcanzar objetivos profesionales y organizacionales.

Los resultados también coinciden con estudios recientes realizados en América Latina, como los desarrollados por Peña y Villón (2018), quienes encontraron que la motivación laboral está estrechamente relacionada con la satisfacción de beneficios organizacionales. Asimismo, los resultados respaldan investigaciones de Aguilar et al. (2023), donde se demuestra que los sistemas de compensación integral incrementan significativamente el compromiso y desempeño del capital humano.

Finalmente, esta investigación aporta evidencia empírica relevante en el contexto empresarial mexicano, particularmente en el sector transporte de Villahermosa, demostrando que las prestaciones superiores pueden convertirse en una ventaja competitiva organizacional y en una herramienta estratégica para fortalecer la retención y motivación del talento humano.

CONCLUSIÓN

A partir del desarrollo de la presente investigación, se pudo identificar que las prestaciones laborales, tanto las establecidas por la legislación como aquellas superiores otorgadas voluntariamente por las organizaciones, ejercen una influencia significativa en la motivación laboral de los empleados. Los resultados obtenidos permitieron confirmar que los beneficios laborales no solo representan una obligación contractual o un componente económico dentro de la relación de trabajo, sino que constituyen una herramienta estratégica capaz de impactar

directamente en la satisfacción, compromiso, productividad y permanencia del capital humano dentro de la organización.

El análisis evidenció que prestaciones relacionadas con seguridad social, atención médica, fondos de ahorro, bonos de productividad, capacitación y beneficios orientados al bienestar integral generan percepciones positivas entre los trabajadores, fortaleciendo su sentido de pertenencia y su disposición para contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales. De igual manera, se observó que los empleados valoran especialmente aquellas prestaciones que contribuyen a su estabilidad económica, seguridad familiar y crecimiento profesional, lo que demuestra que la motivación laboral está influenciada por factores tanto económicos como emocionales y sociales.

Asimismo, los hallazgos permiten concluir que las prestaciones superiores a la ley generan un impacto motivacional aún mayor que las prestaciones mínimas obligatorias, debido a que son percibidas como muestras de reconocimiento y compromiso por parte de la organización hacia sus colaboradores. Esto favorece la construcción de relaciones laborales más sólidas, mejora el clima organizacional y reduce la intención de rotación del personal.

En el contexto del sector transporte, particularmente en organizaciones como ADO en Villahermosa, se concluye que la implementación de esquemas de compensación integrales puede representar una ventaja competitiva importante para atraer, desarrollar y retener talento humano calificado. Por ello, las empresas deben considerar las prestaciones laborales no únicamente como un costo operativo, sino como una inversión estratégica orientada al fortalecimiento de la productividad, la competitividad y la sostenibilidad organizacional.

Finalmente, esta investigación aporta evidencia académica y práctica sobre la relación existente entre prestaciones laborales y motivación, contribuyendo al campo de la gestión del talento humano y ofreciendo bases para futuras investigaciones relacionadas con el comportamiento organizacional en el contexto empresarial mexicano.

REFERENCIAS

- Aguilar Sánchez, A., Martínez Hernández, J., & López Ramírez, M. (2023). Las compensaciones como factor clave en el desempeño laboral en organizaciones mexicanas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(5), 1120–1135. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1389>
- Aguirre, E. A., Calvache, M. C., & Osejo, D. S. (2019). Prueba psicométrica MEIL: Motivación extrínseca e intrínseca en el contexto laboral. *Revista Criterios*, 26(2), 35–59.
- Anastasio, C. A., García, A. J., & Mego, O. (2020). Gestión del talento humano por competencias y su relación con la motivación de

los colaboradores. *Revista Tzhoecoen*, 12(4), 436–448. <https://doi.org/10.26495/tzh.v12i4.1390>

Aranibar, M. F., Gonzales, R. A., & Castillo, P. M. (2022). Social benefits and organizational commitment in modern organizations. *Sustainability*, 14(17), Article 10807. <https://doi.org/10.3390/su141710807>

Barrios, J., Contreras, N., Mendieta, M., Range, Y., & Frassati, G. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en el sector público de Panamá. *Revista Conducta Científica*, 2(2), 24–38.

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10.^a ed.). McGraw-Hill Education.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.

Flores del Ángel, P., & Rositas Martínez, J. (2021). Elementos de la compensación variable que motivan a los trabajadores a incrementar su desempeño laboral. *Innovaciones de Negocios*, 18(35), 45–67.

Herzberg, F. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.

Panduro, C., & Casas, E. R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto. *Sathiri*, 17(1), 34–44. <https://doi.org/10.32645/13906925.1104>

Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación laboral: Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Puma, M., & Estrada, E. G. (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en instituciones públicas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(3), 250–267.

Ríos Manríquez, M., Ferrer Guerra, J., & González, R. (2017). Estrategias de compensación y su relación con el compromiso organizacional en instituciones de educación superior. *Revista Global de Negocios*, 5(4), 15–28.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.^a ed.). Pearson Educación.

Rodríguez, A. M., Segura, X., Elizondo, M. D., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. *Revista Espacios*, 41(43), 53–68.