

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**Influencia de la política de compensación en la productividad laboral de  
una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año  
2021**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Victor Martin Larios Aguirre**

**ASESOR**

**Guillermo Juan Masias Cabanillas Holguin**

<https://orcid.org/0000-0003-4234-8390>

**Chiclayo, 2023**

**Influencia de la política de compensación en la productividad  
laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de  
Lambayeque en el año 2021**

**PRESENTADA POR**  
**Victor Martin Larios Aguirre**

A la Escuela de Posgrado de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el grado académico de

**MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**APROBADA POR**

Rocio Elizabeth Saavedra Yorente

**PRESIDENTE**

Cecilia del Rosario Alayo Palomino

**SECRETARIO**

Guillermo Juan Masias Cabanillas Holguin

**VOCAL**

### **Dedicatoria**

A mis padres, por sus constantes enseñanzas de superación y por motivarme, siempre, a alcanzar mis metas y objetivos a nivel personal, familiar y profesional.

Martín

### **Agradecimiento**

Profundo agradecimiento,

A la empresa de telefonía, por su predisposición para permitir la ejecución de la investigación durante el tiempo establecido.

Al Dr. Guillermo Juan Masías Cabanillas Holguín, por su apoyo profesional en el asesoramiento durante el desarrollo de la investigación.

A Cecilia Del Rosario Alayo Palomino, por su apoyo profesional en curso de investigación que nos dio la enseñanza - para poder culminar desarrollo de la investigación.

A la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, por permitir ver cumplido el objetivo de alcanzar un grado más en mi carrera profesional.

---

INFORME DE ORIGINALIDAD

---

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

---

FUENTES PRIMARIAS

---

1

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

12%

2

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

3%

3

[repositorio.uss.edu.pe](https://repositorio.uss.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

4

[www.coursehero.com](https://www.coursehero.com)

Fuente de Internet

<1%

5

Submitted to Universidad Alas Peruanas

Trabajo del estudiante

<1%

6

[tesis.usat.edu.pe](https://tesis.usat.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

7

[repositorio.autonoma.edu.pe](https://repositorio.autonoma.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

8

[repositorio.unheval.edu.pe](https://repositorio.unheval.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

---

## Índice

<b>Resumen</b> .....	8
<b>Abstract</b> .....	9
<b>Introducción</b> .....	9
<b>Revisión literaria</b> .....	11
<b>Materiales y métodos</b> .....	17
<b>Resultados y discusión</b> .....	20
<b>Discusión</b> .....	29
<b>Conclusiones</b> .....	34
<b>Recomendaciones</b> .....	34
<b>Referencias</b> .....	35

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> Prueba estadística de la hipótesis general .....	20
<b>Tabla 2</b> Prueba estadística de la hipótesis 1 .....	21
<b>Tabla 3</b> Prueba estadística de la hipótesis 2 .....	21
<b>Tabla 4</b> Prueba estadística de la hipótesis específica 3 .....	22

## Lista de figuras

<b>Figura 1</b> Políticas de compensación según la productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil - Lambayeque 2021. ....	23
<b>Figura 2</b> Remuneraciones según la productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil - Lambayeque 2021. ....	24
<b>Figura 3</b> Planes de incentivos según la productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil - Lambayeque 2021. ....	25
<b>Figura 4</b> Prestaciones según la productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil - Lambayeque 2021. ....	26
Figura 5 Políticas de compensación en una empresa de distribución de telefonía móvil - Lambayeque 2021. ....	27
<b>Figura 6</b> Dimensiones de las políticas de compensación en una empresa de distribución de telefonía móvil - Lambayeque 2021. ....	27
<b>Figura 7</b> Productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil - Lambayeque 2021. ....	28
<b>Figura 8</b> Dimensiones de la productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil - Lambayeque 2021. ....	29

### **Resumen**

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la política de compensación en la productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil en Lambayeque, en el año 2021. Para el logro del objetivo, se siguió una metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, y diseño no experimental transversal; además, se trabajó con una población de 40 trabajadores, a quienes se les encuestó con un cuestionario por cada variable, instrumentos que fueron de elaboración propia y validados por expertos; y el contraste de las hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados determinaron un valor de  $Rho = .786$  y un  $p = 0.000$  de significancia, que permiten sostener que hay una influencia positiva considerable, estadísticamente, entre las políticas de compensación y la productividad laboral; así mismo, se encontró influencia significativa entre las remuneraciones ( $Rho = 0.734$ ,  $p = 0.000$ ), planes de incentivos ( $Rho = 0.722$ ,  $p = 0.000$ ) y prestaciones ( $Rho = 0.529$ ,  $p = .000$ ) con la productividad laboral; por tanto, se concluye que cuando las políticas de compensación son adecuadas, para los trabajadores, su productividad laboral es buena.

**Palabras clave:** compensaciones, empresa, incentivos, productividad, prestaciones, telefonía.

### **Abstract**

The objective of the research was to determine the influence of the compensation policy on labor productivity in a mobile telephony distribution company in Lambayeque, in the year 2021. The study was carried out with a population of 40 workers, who were surveyed with a questionnaire for each variable, instruments that were developed by the company and validated by experts. An applicative methodology was followed, with a descriptive correlational level, quantitative approach and a non-experimental cross-sectional design. The results were obtained using Spearman's correlation coefficient, determining a value of  $Rho = .786$  and a  $p = 0.000$  of significance, which allows us to sustain that there is a considerable positive influence, statistically, between compensation policies and labor productivity. Likewise, a significant influence was found between compensation ( $Rho = 0.734$ ,  $p = 0.000$ ), incentive plans ( $Rho = 0.722$ ,  $p = 0.000$ ) and benefits ( $Rho = 0.529$ ,  $p = .000$ ) with labor productivity, thus contrasting the research hypothesis; therefore, it is concluded that when compensation policies are adequate for workers, their labor productivity is good.

**Keywords:** compensation policies, productivity, incentives, benefits.

## Introducción

En la actualidad, las empresas y organizaciones están pendientes de la productividad, pues, es de vital importancia para cumplir los objetivos institucionales; por ello, generar estrategias y herramientas basadas en la satisfacción del trabajador permitirá disminuir o erradicar la baja productividad; del mismo modo, podrá combatir las quejas, gestión ineficaz, retrasos y errores en los pagos, falta de motivación, cargas de trabajo no equitativas, etc., para lo cual es ideal establecer políticas de compensación (Work meter, s.f.).

El Banco Interamericano de Desarrollo señaló que la productividad se puede lograr reconociendo y aprovechando que los conocimientos sean compartidos, para así ayudar con su desarrollo (Páges, 2010). Jaimes et al. (2018) argumentaron que toda entidad que posea buen rendimiento es una entidad que sabe tomar decisiones; argumento que se valida con la afirmación de Vásquez (2018) respecto a que las dificultades que se vivencian dentro del contexto hacen que las empresas estén en constante mejora. Así mismo, Krause (2015) afirmaba que las recompensas y la retribución son esenciales para tener a colaboradores más productivos; tanto así, que las empresas buscan generar estrategias o planes de incentivo para conservar a su personal satisfecho, a fin de que cumpla con sus metas a corto y a largo plazo.

En años anteriores, la productividad laboral en Perú se detuvo a una tasa del 1,5 % anual, mientras que la economía creció a una tasa del 6 % anual (Lavado, 2018). Debido al COVID-19, la economía de Perú se contrajo a una tasa de 12,9 % en 2020, frente a un crecimiento del 2,2 % en 2019 (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020). Por otro lado, “el esfuerzo de los trabajadores muestra un aumento significativo, con un 45,4 % atribuido a la participación del sector privado y al valor monetario de la producción, con excepción del sector pesquero” (Cámara de Comercio de Lima [CCL], 2018, p. 45).

La compensación proporcionada a los empleados es un factor determinante de su permanencia o renuncia al trabajo, de acuerdo con sus expectativas. Como resultado, todo trabajador que es feliz en su lugar de trabajo será más eficiente y leal (Pabilonia et al., 2019). Por otro lado, al contar con personal humano calificado, satisfecho y bien remunerado, la empresa tiene mayor oportunidad de alcanzar sus metas y objetivos, a corto y largo plazo (Van, 2015).

En este contexto, los centros de distribución de la empresa estarán especializados en telecomunicaciones, brindando servicio de telefonía móvil y fija, además de otros servicios

como internet y televisión satelital. En cuanto al personal de apoyo administrativo y comercial, que realizan ventas a comercios y al público en general, se ha sabido que se registran muchas tardanzas, permisos continuos, personal con señales de mal humor, cansancio, y falta de motivación; pues, quizá no haya un trabajo equitativo. También ha habido comentarios de mal comportamiento hacia el personal que recién ingresa. Por otro lado, hay personal que no muestra compromiso ni incluso empatía hacia los compañeros que necesitan la ayuda del personal con experiencia; así también, hay mucha fuga de trabajadores, por lo que siempre hay personal nuevo. Se quejan de no recibir completas sus comisiones por ventas; se han restringido algunos incentivos, lo cual ha ocasionado que haya un registro deficitario en las metas programadas por productividad. En consecuencia, se formuló el siguiente problema: ¿Qué influencia tiene la política de compensación en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021?

La justificación teórica del estudio fue recoger información actualizada y relevante para tomar mejores decisiones sobre las políticas de compensación que se manejan en la empresa, tales como remuneración, planes de incentivos y beneficios, entre otras, contribuyendo a la buena productividad laboral. Metodológicamente, aporta un instrumento en forma de pregunta organizada en relación con las variables y dimensiones en estudio, demostrando su validez y confiabilidad. Por tanto, el cuestionario puede utilizarse en otros estudios de similares contextos, con resultados válidos y fiables. Como es una justificación práctica, contribuye al debate académico sobre las políticas de compensación que serán vitales para la organización, así como a determinar cuáles son las adecuadas para alcanzar las metas y objetivos.

Como objetivo general, el estudio se propuso determinar la influencia de la política de compensación en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021. Así mismo, como objetivos específicos buscó determinar la influencia de las remuneraciones, de los planes de incentivo y de las prestaciones en la productividad laboral de dicha empresa.

## **Revisión literaria**

### **Antecedentes internacionales**

Salamanca et al. (2021), en su tesis, se propusieron identificar la importancia de la compensación salarial y su relación con la productividad. Usaron una metodología descriptiva y cualitativa basada en fuentes secundarias; identificaron que los sistemas retributivos de las empresas deben garantizar la motivación y el crecimiento profesional mediante incentivos directamente proporcionales al trabajo realizado por cada empleado. Concluyeron que la compensación laboral sí influye de manera positiva en el desarrollo de las obligaciones laborales del personal y la productividad, ya que permite determinar de manera objetiva cómo y cuál es la correcta asignación salarial, así como posibilita el establecimiento de incentivos o estrategias de índole monetaria que permitan maximizar los niveles de productividad.

Arrieta y Díaz (2016) propusieron como meta caracterizar la calidad de vida y la compensación salarial en Colombia. Esta es una investigación documental y descriptiva. Concluyeron que existe una relación significativa entre los factores y/o características de la calidad del trabajo y la compensación laboral; se encontró evidencia de que las personas están dispuestas a reducir sus ingresos en un porcentaje razonable para lograr la calidad del trabajo, el trato adecuado y más beneficios legales.

### **Antecedentes nacionales**

Gonza (2019) realizó una investigación con el objetivo de establecer la relación entre el sistema de compensación salarial y la productividad laboral en un instituto de educación de Ayacucho. Se empleó una metodología de nivel descriptivo correlacional, un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental, y una muestra conformada por 18 profesores. Los resultados determinaron un valor  $Rho = 0.678$  y  $p = 0.000$  que resultó significativo; adicionalmente, las dimensiones de la variable remuneración por trabajo como salario base ( $\rho = 0.879$ ,  $p = 0.000$ ), incentivos por trabajo ( $\rho = 0.845$ ,  $p = 0.000$ ) y beneficios por trabajo ( $\rho = 0.429$ ,  $p = 0.000$ ) estaban directa y significativamente relacionadas con la productividad laboral. Concluyó, que existe una relación directa y significativa entre el sistema de compensación salarial y la productividad de los empleados de la institución educativa.

Pozo (2018) definió como objetivo de su estudio establecer la relación entre la remuneración y el desempeño laboral de los trabajadores de un municipio de Huacho. Este estudio empleó un enfoque cuantitativo correlativo y un tamaño de muestra de 92 trabajadores.

Los resultados demostraron que hay un alto nivel de relación entre la remuneración y el desempeño laboral ( $Rho = 0,754$  con  $p = 0,000$ ).

Jiménez (2018) en su investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre compensaciones y desempeño laboral de trabajadores de la asociación fundo Muchick-Damper S.A.C. 2017, mediante un estudio no experimental correlativo. Los trabajadores miembros de la muestra fueron 20, a quienes se les intervino por un cuestionario. Los hallazgos afirmaron que existe una correlación entre las compensaciones y el desempeño del colaborador, pues se demuestra que las retribuciones financieras son de vital significancia en el desenvolvimiento del trabajador ( $p = 0.000$ ;  $rho = 0.820$ ).

### **Antecedentes locales**

En su estudio, Aguilar (2018) se planteó como objetivo determinar el impacto de incentivos laborales en productividad del *call center* Konecta en Chiclayo. Empleó una investigación de enfoque cuantitativo, tipo aplicada con un diseño no experimental transversal; 80 fueron los teleoperadores que se dieron la tarea de resolver un problema con dos variables. Los resultados indicaron que los incentivos laborales no tienen un impacto perceptible en la productividad de la fuerza laboral, ocurriendo en la misma dimensión de incentivos monetarios y no monetarios.

### **Base teórica**

Las políticas de compensaciones son parte muy importante de las organizaciones, de tal manera que ayudan a medir el grado de retribución que se le puede dar a un trabajador por su labor y así permitir un buen desempeño, pues la compensación aumenta la satisfacción y mejora su productividad en beneficio de la empresa (Bizneo, s. f.). Así mismo, Mamani (2021), en su investigación de gestión de compensaciones, encontró que el 62 % de entrevistados refieren que las compensaciones son regulares y el 38 % restante manifiesta que son eficientes en su empresa.

Según Chiavenato (2009), “la compensación salarial es el factor más importante para lograr que una persona trabaje motivada, logrando objetivos de la organización y satisfaciendo las necesidades personales” (p. 45); menciona además que “para que una política salarial sea efectiva debe cumplir siete criterios: adecuado, equitativo, equilibrado, eficiente, seguro, motivador y aceptable para los empleados, así como brindar un sistema de compensación para la empresa y empleados” (p. 310). Las empresas actualmente optan por aplicar en las políticas

de compensaciones los pagos por competencias y beneficios emocionales para retener a sus trabajadores y así ser más competitivas y productivas (Cifuentes, 2016).

Por otra parte, la compensación se organiza en programas gestionados por el departamento de recursos humanos, uno de los cuales es la retribución, premio o reconocimiento por el buen desempeño como parte de la retribución que recibe el trabajador o empleado como recompensa por el trabajo que realiza o proporciona a la empresa (Morales y Velandia, 1999). Para Varela (2013), las compensaciones son retribuciones que se brindan a los trabajadores por el esfuerzo y trabajo desplegado en la empresa o institución, siendo una clase de bonificación que se le otorga al trabajador. La ausencia de compensaciones en una empresa puede influir en la productividad, pues el clima laboral se vería afectado, ya que se sentiría un descontento, desmotivación y desconfianza en los empleados (Grupo C&H, s. f.).

En cuanto a las dimensiones, se consideran las remuneraciones, los planes de incentivos y las prestaciones; las cuales se detallan a continuación.

**a) Las remuneraciones:** Según Roberge (2015), la remuneración que se le otorga a un trabajador debe ser brindada de acuerdo con sus funciones cumplidas de manera eficiente; así mismo, Dessler (2009) reiteró que toda remuneración es otorgada a los trabajadores como compensación por la prestación de un servicio o cesión de activos. Las remuneraciones reflejan la productividad laboral, ya que lo que producen los trabajadores debe alcanzar para su salario o sueldo, en tanto su percepción del trabajador de cómo ve su trabajo influye en su productividad (Barriga & Rendón, 2016).

En tanto, Varela (2013) estableció como indicadores de las remuneraciones lo siguiente:

- Sueldo mensual: es la remuneración otorgada a los trabajadores por su labor realizada en periodos mensuales de manera fija.
- Los salarios: es la remuneración variable que generalmente es recibida por obreros que realizan trabajos manuales, aunque no siempre es así, pues no necesariamente no tienen conocimientos académicos.

**b) Planes de incentivos:** programa planificado por la empresa o institución, donde se describe qué incentivos son idóneos, como bonos extras a trabajadores merecedores por lograr la meta propuestas en determinado tiempo (Valera, 2013). De la misma forma, Berber et al. (2017) refirieron que los incentivos son un tipo de estímulo que ayuda a motivar a los trabajadores a realizar sus funciones de manera óptima; tales incentivos no son económicos, sino en forma de reconocimiento lo que les motivaría a lograr los objetivos; así también, Zelada (2016), en

su tesis manifestó que “los incentivos deben estar bien planteados, de tal manera que la empresa o el trabajador no se vean afectados” (p. 23).

Los indicadores propuestos para los planes de incentivos son los siguientes:

- Las retribuciones basadas en el reconocimiento, tales como un apretón de manos o premio basado en las felicitaciones por realizar un buen trabajo, o el reconocimiento de ser el mejor trabajador del mes.
- Conmemoraciones especiales, haciendo partícipes a los trabajadores en fechas importantes, como aniversarios, días festivos, navidades, etc.
- Capacitaciones dirigidas a empleados, ya sea gratuitas o financiadas en convenios con otras instituciones, dando facilidades con el pago y tiempo.

**c) Prestaciones:** De acuerdo con Demir y Acar (2014), son retribuciones financieras y no financieras que los empleados reciben por el tiempo de haber realizado sus funciones en una organización o según la severidad de un evento de salud; no obstante, Varela (2013) señaló que las prestaciones son utilidades que se otorga a los trabajadores por la fidelización a la entidad.

Se toman como indicadores los siguientes:

- La asistencia médica de hospitalización es un tipo de seguro médico que se brinda a los empleados para protegerlos contra los altos costos de la hospitalización.
- Programas de préstamos, se brinda efectivo a manera de préstamo a trabajadores, en el caso de emergencia, que luego será descontado de sus pagos en cuotas.

En cuanto a la productividad laboral, según Robbins y Judge (2009), está orientada a un alto análisis en el comportamiento empresarial. Una entidad es productiva si logra cumplir sus objetivos o tareas a bajo costo. Al respecto, Chiavenato (2009) afirmó que la productividad es el resultado del trabajo más que el resultado de la gestión de los recursos, refiriéndose a la relación que existe entre la producción y los materiales utilizados por los trabajadores.

De acuerdo con Alva y Juárez (2014), la eficacia y eficiencia son necesarias en los objetivos de una empresa para una adecuada productividad, la cual es un medio para medir el uso de materiales y recursos humanos para la elaboración de algún bien o servicio; en tanto que la productividad es regular, lo que coincide con Suyon (2018), quien manifestó que la totalidad de sus entrevistados refieren una productividad laboral regular en su empresa. También Gamba (2015), señaló que la eficiencia es lograr las metas y objetivos con la menor

cantidad de recursos y así producir un producto rentable y eficaz, en que la rentabilidad es el resultado de las metas y objetivos que se plantean alcanzar.

Así también, Van Den Berghe (2009) refirió que la productividad laboral es el resultado más significativo que tiene una empresa; y que son los trabajadores quienes contribuyen a lograrla; por lo que son considerados como un activo del que depende su crecimiento. Es por eso, que la dirección y la empresa deben cuidarlos y mejorar su actitud con ellos.

Según Gabini (2018), la productividad es importante cuando se obtiene los mismos productos con menos recursos o también cuando se produce más con los mismos recursos. Se debe tener en cuenta, igualmente, actitudes que son trascendentes para lograr los objetivos que se traza la empresa y que estarán de acuerdo con el puesto y funciones que cumple cada trabajador o con acciones que realizan al apoyar el desarrollo de la empresa (Elmawazini et al., 2018).

Respecto a las dimensiones de la productividad laboral, se midió el rendimiento en la tarea, el rendimiento en el contexto y los comportamientos laborales perjudiciales, que se reseñan a continuación.

**a) Rendimiento en la tarea**, viene a ser “el grado en que un trabajador demuestra la competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuyen a la empresa directa o indirectamente” (Koopmans et al., 2011, citado en Gabini, 2018, p. 35), para lo cual se le debe brindar autonomía en sus labores y que dichas tareas sean significativas para cada trabajador, así como un ambiente ameno, lo que hará que se sientan comprometidos con sus tareas y, por ende, tengan mejor productividad.

Sus indicadores serían los siguientes:

- Trabajo eficiente: se trata de realizar una tarea con la menor cantidad de recursos, esfuerzo y tiempo invertido; priorizar actividades, no dejar el trabajo para última hora, terminar los pendientes, trabajar en orden respetando los tiempos, etc.
- Calidad del trabajo: permite a los trabajadores desarrollar sus capacidades, mejorar su bienestar y calidad de vida, y no solamente su propio sustento.
- Organización del trabajo: es la forma en que la empresa resuelve cómo se harán las tareas con las que se obtendrán sus productos o servicios.
- Priorización: es hacer las cosas en orden, hacer lo primero; es decir, evaluar las tareas y clasificarlas en orden de importancia o urgencia.

**b) Rendimiento en el contexto:** son acciones que nada tienen que ver con el trabajo, sino que están dirigidas al entorno interpersonal y psicológico en el que se desarrollan las tareas; son comportamientos cooperativos que ayudan a la organización, pero no son requeridos ni compensados (Gabini, 2018).

Sus indicadores son:

- Retroalimentación: es importante para entender que se pueden hacer mejor las cosas, brindándolas de la mejor manera.
- Cooperación: es la capacidad de contribuir y cooperar por parte de un grupo de personas en metas comunes para la empresa, fomentando buenas relaciones y colaboración.
- Responsabilidad: el empleado cumple con todas sus obligaciones laborales en concordancia con los procedimientos y políticas de la empresa, dando lo mejor que pueda profesionalmente y mostrándose proactivo y empático.
- Comunicación: es la habilidad bien valorada en el entorno laboral, pues permite entenderse con los demás con el mero propósito de cimentar relaciones positivas, agilizando los procesos y el cumplimiento de objetivos establecidos.

**c) Comportamiento laboral contraproducente:** operaciones voluntarias discrecionales que caracterizan a los empleados que infringen las normas organizacionales; es decir, cuyo trabajo daña a la organización infringiendo el bienestar de los compañeros y de la empresa; y que afectan la moralidad de los trabajadores, así como la reputación de la entidad.

Sus indicadores serían:

- Comportamientos interpersonales perjudiciales a las personas del lugar de trabajo, lo cual no es bien percibido por los trabajadores, causando un ambiente hostil que ocasiona una baja productividad laboral. Entre estos comportamientos se encuentran los graves como el acoso sexual, el abuso verbal o el robo entre compañeros; y entre los leves, mostrar favoritismo, criticar a los compañeros.
- Comportamientos perjudiciales a la organización, orientados a dañar como un todo a la empresa. Son denotados como graves y leves; entre los graves están los fraudes, robos y sabotajes; mientras que los leves serían retirarse antes de su hora, pausas excesivas, trabajo lento, deliberado desperdicio de recursos.

- La negatividad excesiva y la falta de ideas positivas se pueden encontrar en un lugar de trabajo, fomentando un ambiente deprimente.

## **Materiales y métodos**

### **Tipo de investigación**

Se siguió una investigación aplicada, pues a partir de la información bibliográfica encontrada se han establecido los criterios que han permitido recoger datos de cada variable de estudio (política de compensaciones y productividad laboral) para determinar la relación entre ambas; pues como afirma el Concytec (2018) la “investigación aplicada busca valerse de conocimientos ya establecidos, con el fin de resolver problemas o explicar un fenómeno, ya sea tecnológico o metodológico” (p. 2).

### **Nivel de investigación:**

El estudio ha tenido un alcance o nivel descriptivo correlacional; pues se ha detallado las características de las variables política de compensaciones y productividad laboral; para determinar la posible relación o asociación entre ambas. Al respecto, Hernandez y Mendoza (2018), argumentaron que los estudios descriptivos “tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado” (p. 108); así mismo, los autores señalan, que los estudios correlacionales “pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden las variables y su relación en términos estadísticos” (p. 109).

### **Enfoque de investigación:**

El enfoque cuantitativo se ha estructurado un plan de ejecución del estudio, el cual se ha seguido rigurosamente para recoger información y posteriormente probar estadísticamente las hipótesis a fin de arribar a conclusiones. De acuerdo con Hernandez y Mendoza (2018) el enfoque cuantitativo se define como:

Conjunto de procesos organizado de manera secuencial para comprobar ciertas suposiciones... Parte de una idea que se delimita y, una vez acotada, se generan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o perspectiva teórica. De las preguntas se derivan hipótesis y determinan y definen variables; se traza un plan para probarlas...; se seleccionan casos o unidades para medir en estas las variables en un contexto específico (lugar y tiempo); se analizan y vinculan las mediciones obtenidas (utilizando métodos estadísticos), y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (pp. 5-6).

**Diseño de Investigación:**

El diseño aplicado ha sido el no experimental transversal; porque no se han manipulado las variables estudiadas y la información se ha recogido en un único momento; acordado con los participantes. De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018), los estudios no experimentales “se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p. 175). De igual forma, los autores manifiestan, que un estudio transversal busca “describir variables en un grupo de casos (muestra o población), o bien, determinar cuál es el nivel o modalidad de las variables en un momento dado” (p.176).

**Población:**

Según Arias (2012), “la población representa un total de personas o individuos que poseen las mismas características a fin de estudiar su comportamiento o atributos” (p. 81). En el estudio, la conformaron todos los trabajadores de una empresa de distribución telefónica móvil en Lambayeque. Fueron 40 trabajadores en total.

**Muestra:**

Para Arias (2012), la muestra es un “subgrupo del universo” (p.83). Sin embargo, al ser la población, por el número limitado de unidades que la integran (40 trabajadores) accesible en su totalidad, no ha sido necesario extraer una muestra; sino que se ha trabajado con la totalidad.

**Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada para el recojo de los datos fue la encuesta; para ello se utilizó como instrumento un cuestionario de 38 ítems, elaborados por el investigador en formato de escala Likert de 1 a 5 puntos, que fue estructurado en dos áreas, una para cada variable, y organizado de acuerdo con las dimensiones e indicadores.

El instrumento fue validado mediante el criterio de tres jueces o expertos; quienes juzgaron la capacidad de cada ítem para medir ambas variables, concluyendo que el cuestionario tiene validez de contenido. Así mismo, la confiabilidad estuvo determinada por el alfa de Cronbach; a partir de la aplicación de una prueba piloto a una muestra externa de 20 personas; con la que se obtuvo un coeficiente = 0.89 para el instrumento de políticas de compensaciones y un 0.87 para la productividad laboral. De igual manera, se calculó con la población y se encontraron similares resultados; 0.83 y 0.82 respectivamente, los cuales superan el 0.80 del valor estándar, que indica una buena confiabilidad del instrumento por variable.

## **Procedimientos**

Para lograr los objetivos, se encuestó a 40 trabajadores, con lo que se determinó la influencia de la política de compensaciones en la productividad laboral y cada una de sus dimensiones (remuneraciones, planes de incentivos, y prestaciones) de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.

## **Procesamiento y análisis de datos**

Dado el carácter cuantitativo del estudio, se efectuó un análisis de datos, seguido de la planificación y la ejecución de procedimientos estadísticos (Arispe et al., 2020). Para la contrastación de hipótesis, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, y previamente se comprobó la normalidad de los datos; se arrojaron tablas y figuras descriptivas. Los datos fueron organizados y tabulados mediante el software SPSS versión 26 y el programa Excel 2016.

## **Aspectos éticos**

El estudio respetó los derechos de autor, por lo que se citó la lista completa de referencias, las cuales se citan en cada sección de análisis, de acuerdo con las normas APA. La investigación se llevó a cabo sin fallas, porque toda la información utilizada fue analizada, interpretada y citada adecuadamente. Así, se consideraron tres principios éticos en las investigaciones que involucran personas: (a) respeto y la cortesía con que se trató a los encuestados, solicitándoles el consentimiento informado; (b) se maximizó el beneficio de la investigación sin poner en riesgo a los sujetos que participaron en el proyecto, y (c) todos los encuestados fueron tratados con justicia y consideración (Observatori de Bioètica i Dret, 1979).

## Resultados y discusión

### Contrastación de hipótesis

En primera instancia, se determinó la prueba estadística de normalidad, la cual indicó que los datos no se ajustaban a la hipótesis de normalidad. Como resultado, se contrastó la influencia (relación) con el coeficiente de correlación de Spearman, teniendo en cuenta los rangos de interpretación, así como el signo que indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico que indicó la correlación.

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe influencia directa de la política de compensación en la productividad laboral.

H<sub>1</sub>: Existe influencia directa de la política de compensación en la productividad laboral.

Con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05 = 5\%$  y  $n = 40$

Teniendo como regla de decisión: Sig.  $\geq \alpha \rightarrow$  se acepta la H<sub>0</sub>

Sig.  $< \alpha \rightarrow$  se rechaza la H<sub>0</sub>

### Tabla 1

*Prueba estadística de la hipótesis general*

	Rho de Spearman	V2: productividad laboral
V1: política de compensación	Coeficiente de correlación	0,786**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Al ser sig. = 0.000 menor que  $\alpha=0.05$ , se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>; por tanto, existe influencia directa de las políticas de compensación en la productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil en Lambayeque en el año 2021. Dado que la correlación es significativa se considera el valor de 0.786 como positivo, por lo que se puede sostener que mientras las políticas de compensaciones sean buenas para los trabajadores, su productividad laboral también será buena.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: no existe influencia directa de las remuneraciones en la productividad laboral.

H<sub>1</sub>: existe influencia directa de las remuneraciones en la productividad laboral.

Con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05 = 5\%$  y  $n = 40$

Teniendo como regla de decisión: Sig.  $\geq \alpha \rightarrow$  se acepta la H<sub>0</sub>

Sig.  $< \alpha \rightarrow$  se rechaza la H<sub>0</sub>

**Tabla 2***Prueba estadística de la hipótesis 1*

Rho de Spearman		V2: productividad laboral
V1: remuneraciones	Coefficiente de correlación	0,734**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Al ser sig. = 0.000 menor que  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ ; por tanto, existe influencia directa de las remuneraciones en la productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil en Lambayeque en el año 2021. La correlación es significativa y con un valor de 0.734, lo que señala que es una correlación positiva considerable; de esta manera, se puede afirmar que cuando las remuneraciones sean buenas para los trabajadores, su productividad laboral también lo será.

**Hipótesis específica 2**

$H_0$ : no existe influencia directa de los planes de incentivos en la productividad laboral.

$H_1$ : existe influencia directa de los planes de incentivos en la productividad laboral.

Con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05 = 5\%$  y  $n = 40$

Teniendo como regla de decisión: Sig.  $\geq \alpha \rightarrow$  se acepta la  $H_0$

Sig.  $< \alpha \rightarrow$  se rechaza la  $H_0$

**Tabla 3***Prueba estadística de la hipótesis 2*

Rho de Spearman		V2: productividad laboral
V1: planes de incentivos	Coefficiente de correlación	0,722**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

Conclusión: al ser sig. = 0.000 es menor que  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ ; por ende, existe influencia directa de los planes de incentivos en la productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil en Lambayeque en el año 2021, lo cual evidencia que la correlación es significativa y el valor es de 0.722 positivo considerable; así se puede afirmar que, si los planes de incentivos son buenos para los trabajadores, su productividad laboral también será buena.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: no existe influencia directa de las prestaciones en la productividad laboral.

H<sub>1</sub>: existe influencia directa de las prestaciones en la productividad laboral.

Con un nivel de significancia  $\alpha = 0.05 = 5\%$  y  $n = 40$

Teniendo como regla de decisión: Sig.  $\geq \alpha \rightarrow$  se acepta la H<sub>0</sub>

Sig.  $< \alpha \rightarrow$  se rechaza la H<sub>0</sub>

#### Tabla 4

Prueba estadística de la hipótesis específica 3

	Rho de Spearman	V2: productividad laboral
	Coeficiente de correlación	0,529**
V1: prestaciones	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

\*\**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).*

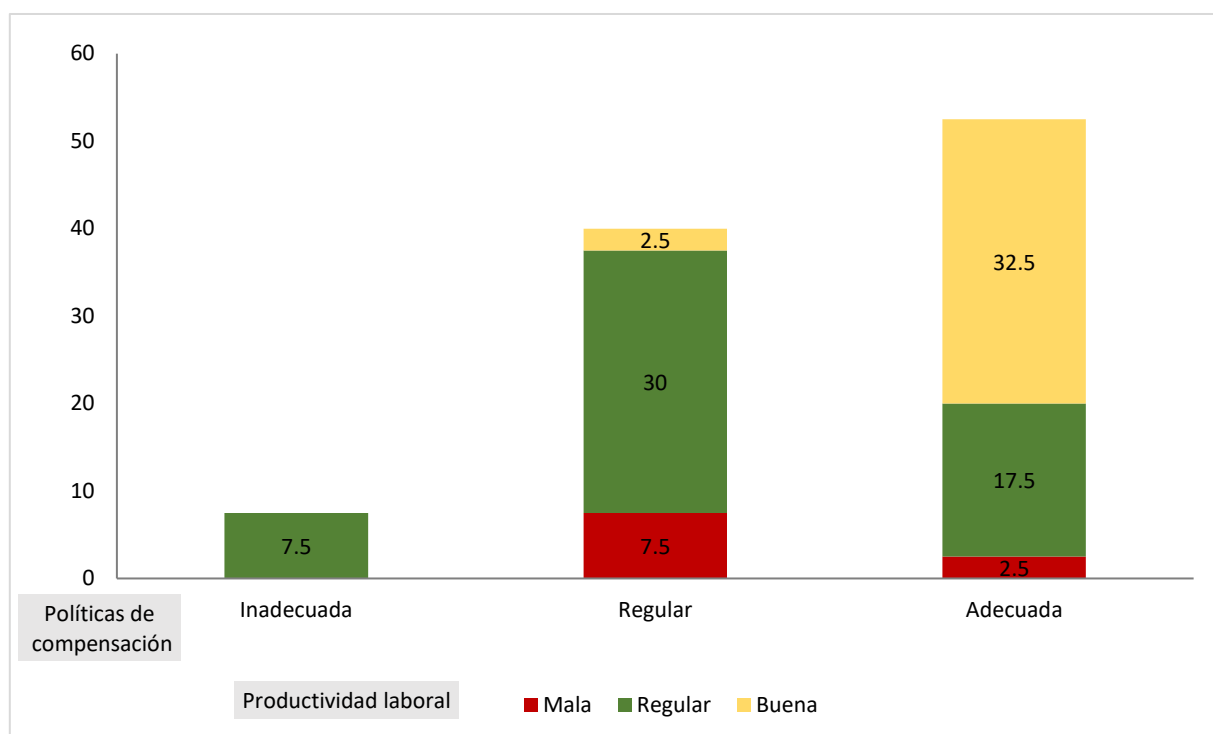
Al ser sig. = 0.000 es menor que  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>; por tanto, existe influencia directa de las prestaciones en productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil en Lambayeque en el año 2021. Se demuestra que la correlación es significativa con un valor de 0.529 y se indica una correlación positiva media, por lo que se señala que cuando las prestaciones son buenas para los trabajadores, su productividad laboral también será buena.

## Resultados descriptivos según objetivos

**Objetivo general:** Determinar la influencia de la política de compensación en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.

### Figura 1

*Políticas de compensación y productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil – Lambayeque 2021.*



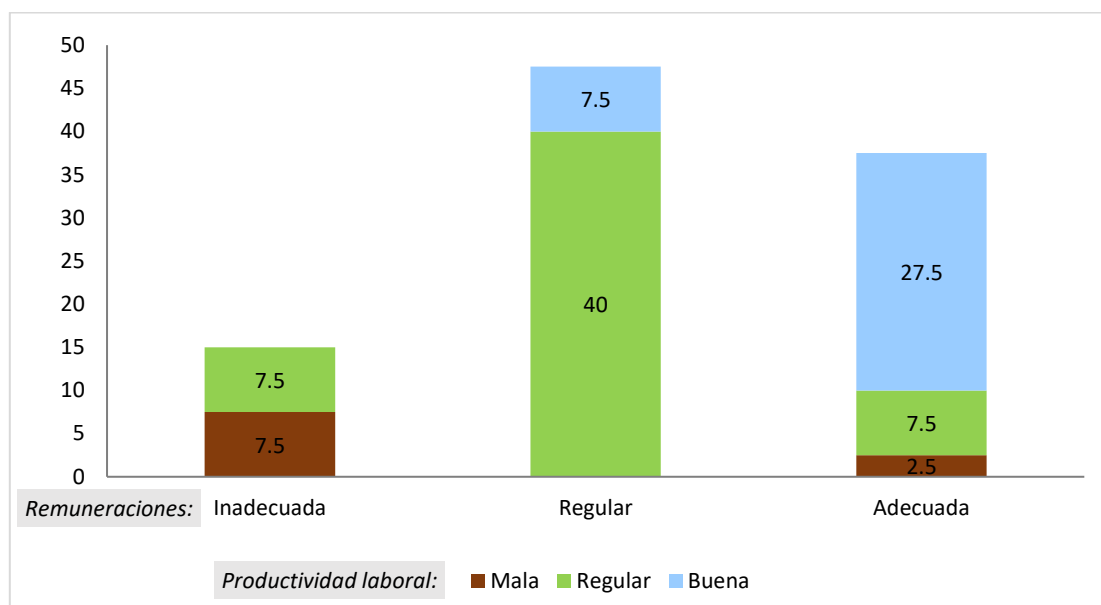
Nota. Encuesta de políticas de compensación y productividad laboral, aplicada el 2021.

El porcentaje más predominante es el 32.5 % del total de trabajadores de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque, los cuales refirieron que cuando las políticas de compensación son adecuadas, la productividad laboral es buena. Así también, se observa que el 30 % coincide en manifestar que cuando las políticas de compensación son regulares, la productividad también es regular; además, hay quienes señalan que la productividad es regular cuando las políticas de compensación son inadecuadas.

**Objetivo específico 1:** Determinar la influencia de las remuneraciones en la productividad laboral de una empresa de distribución telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.

**Figura 2**

*Remuneraciones y productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil – Lambayeque 2021.*



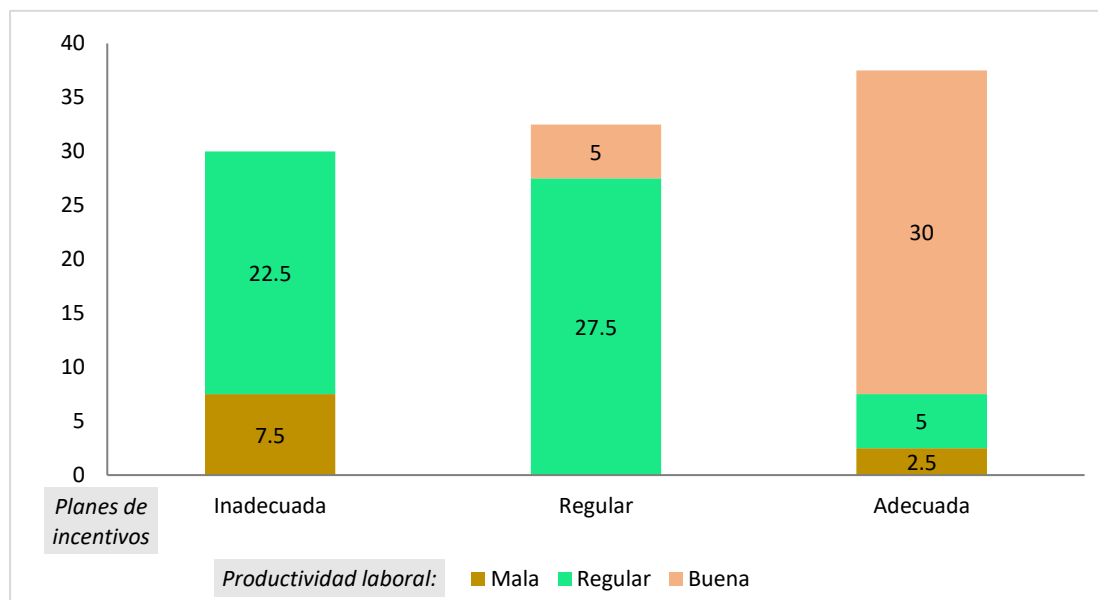
Nota. Encuesta de políticas de compensación y productividad laboral, aplicada el 2021.

Del total de trabajadores de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque, el 40 % coincide en que las remuneraciones y la productividad laboral son regulares; así mismo, el 27.5 % manifiesta que cuando las remuneraciones son adecuadas, la productividad es buena; sin embargo, hay un pequeño porcentaje que refiere que sus remuneraciones son inadecuadas y la productividad es regular.

**Objetivo específico 2:** Determinar la influencia de los planes de incentivo en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía de Lambayeque en el año 2021.

**Figura 3**

*Planes de incentivos y productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil – Lambayeque 2021*



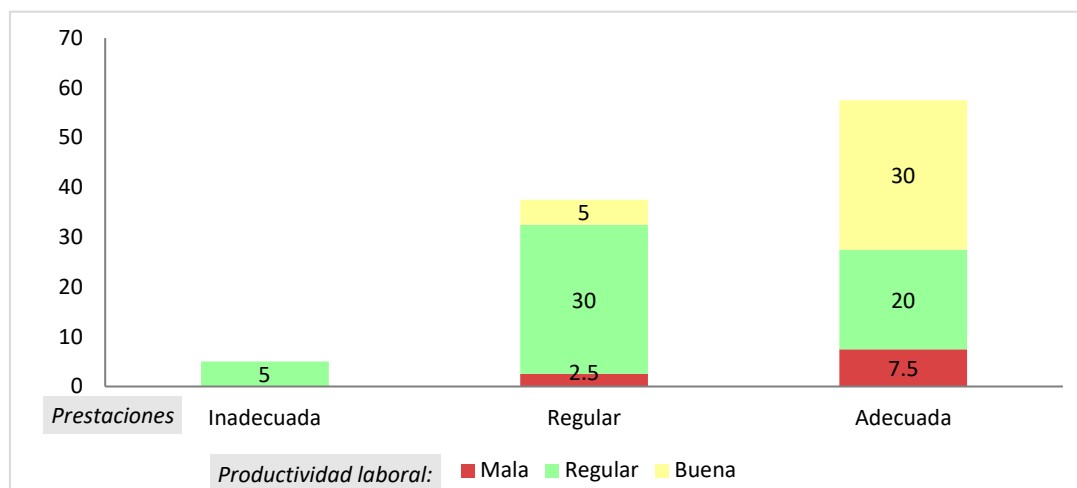
Nota. Encuesta de políticas de compensación y productividad laboral, aplicada el 2021.

En la Figura 3 se observa que el 30 % de colaboradores de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque menciona que los planes de incentivos son adecuados, por lo que su productividad es buena. Así mismo, el 27.5 % refiere que con planes de incentivos regulares la productividad también es regular; por otro lado, el 22.5 % de trabajadores manifiesta que, pese a que los planes de incentivos son inadecuados, la productividad laboral es regular.

**Objetivo específico 3:** Determinar la influencia de las prestaciones en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.

**Figura 4**

*Prestaciones y productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil – Lambayeque 2021.*



Nota. Encuesta de políticas de compensación y productividad laboral, aplicada el 2021.

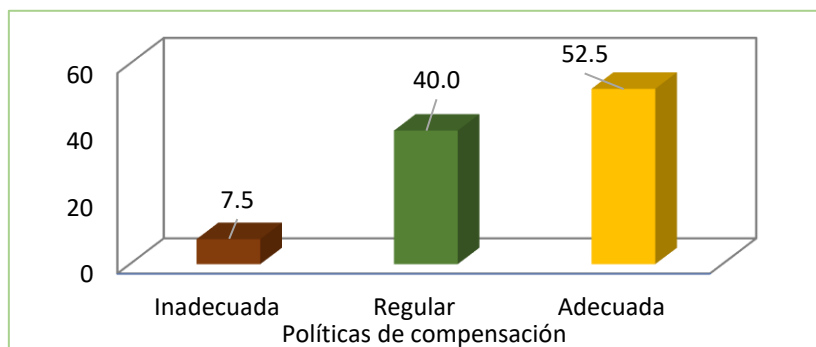
En cuanto a las prestaciones como parte de las políticas de compensaciones, se aprecia en la Figura 4 que, el 30 % de trabajadores de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque refiere que hay buena productividad cuando las prestaciones son adecuadas. Otro 30% afirma que la productividad laboral es regular cuando las prestaciones, también los son. Además, el 20 % señala que la productividad es regular cuando las prestaciones son adecuadas; así también, hay un 5 % que indica que la productividad es mala cuando las prestaciones son inadecuadas.

## Resultados descriptivos de la variable políticas de compensación

Para presentar resultados descriptivos de la variable políticas de compensación, se categorizó la variable en tres categorías: inadecuada, regular y adecuada, para lo cual se utilizaron las puntuaciones conseguidas de la variable y la dimensión respectiva.

### Figura 5

*Políticas de compensación en una empresa de distribución de telefonía móvil – Lambayeque 2021.*

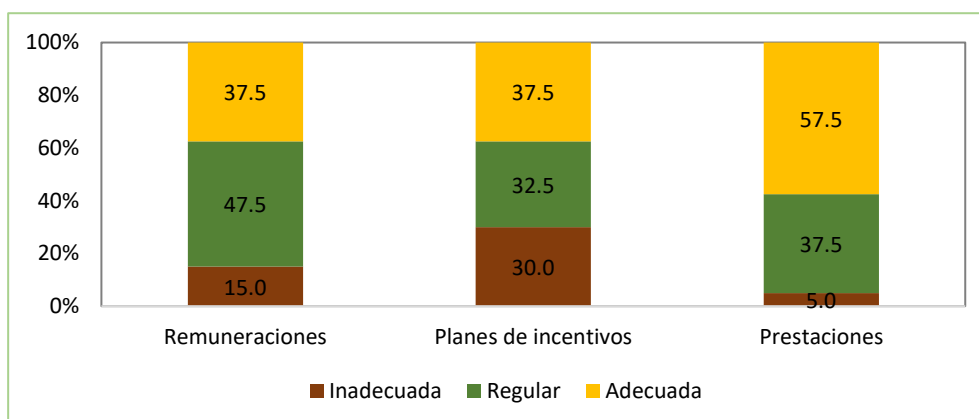


Nota. Encuesta de políticas de compensación y productividad laboral, aplicada el 2021.

En cuanto a las políticas de compensación, más de la mitad de trabajadores refirió que son adecuadas (52.5 %), el 40 % regular y el 7.5 % restante manifestó que son inadecuadas dichas políticas de una empresa de distribución de telefonía móvil en Lambayeque en el año 2021. Estas políticas de compensación están definidas bajo la conceptualización de remuneraciones, planes de incentivos y prestaciones.

### Figura 6

*Dimensiones de las políticas de compensación en una empresa de distribución de telefonía móvil – Lambayeque 2021.*



Nota. Encuesta de políticas de compensación y productividad laboral, aplicada el 2021.

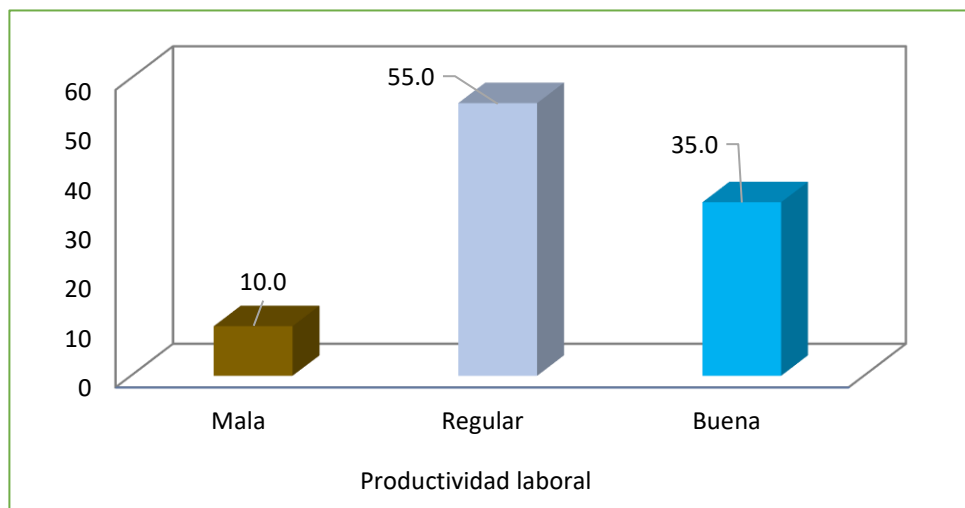
Las políticas de compensación se definieron con tres dimensiones, las cuales se aprecian en la Figura 6; remuneraciones basadas en sueldos y salarios que en su mayoría son referidas como regulares (47.5 %). Así mismo, los planes de incentivos referidos a reconocimientos, celebraciones y capacitaciones mayormente son adecuados (37.5 %), y las prestaciones referidas a asistencia médica y préstamos mayormente también son consideradas adecuadas (57.5 %). Además, se observa que los planes de incentivos tienen el mayor porcentaje de trabajadores descontentos, pues el 30 % señala que son inadecuados, ya sean con las capacitaciones, celebraciones o reconocimientos.

### Resultados descriptivos de la variable productividad laboral

Para este estudio, la variable productividad laboral fue categorizada en tres niveles: mala, regular y buena; todo abordado en el proceso de baremación.

#### Figura 7

*Productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil – Lambayeque 2021.*

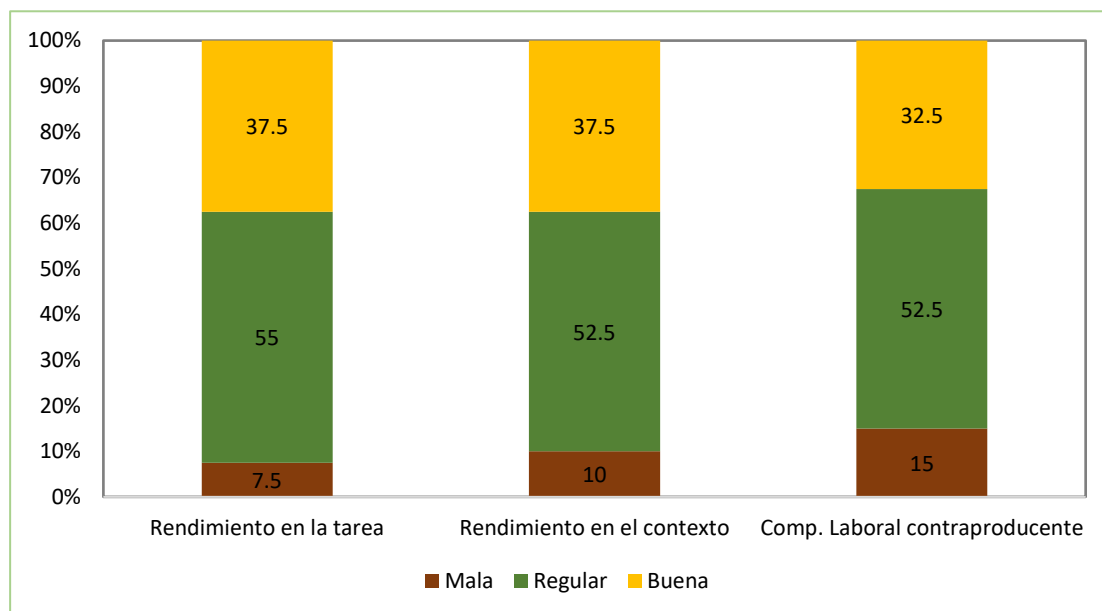


*Nota. Encuesta de productividad laboral, aplicada el 2021.*

Referente a la productividad laboral, los trabajadores de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque manifestaron que en su mayoría es regular (55 %), seguida por quienes refieren que es buena (35 %) y el 10 % que es mala. La productividad se conceptualiza como el rendimiento en la tarea (capacidad del trabajador), el rendimiento en el contexto (compañerismo) y los comportamientos contraproducentes o de acciones poco éticas.

## Figura 8

*Dimensiones de la productividad laboral en una empresa de distribución de telefonía móvil – Lambayeque 2021.*



*Nota. Encuesta de productividad laboral, aplicada el 2021.*

La productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque es percibida por sus trabajadores mayormente como regular en sus tres componentes: rendimiento en la tarea, referida a la capacidad del trabajador en demostrar sus habilidades (55 %); en el rendimiento en el contexto, referido a la capacidad de trabajar en compañerismo y cooperación (52.5 %) y en el comportamiento laboral contraproducente, referido a acciones poco éticas que se producen en la empresa (52.5 %). Así también, un gran porcentaje de trabajadores señala este rendimiento laboral como bueno; no obstante, un porcentaje pequeño manifiesta que es malo.

## Discusión

En esta investigación se formuló la siguiente pregunta: ¿Qué influencia tiene a política de compensación en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021? Para ello, se definieron las políticas de compensación como las dimensiones las dimensiones remuneraciones, planes de incentivos y prestaciones (Valera 2013), y la productividad laboral fue definida con las dimensiones rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y el comportamiento laboral contraproducente (Gabini, 2018). Se determinó que hay una influencia positiva considerable entre estas variables.

Por tanto, para el objetivo general: Determinar la influencia de la política de compensación en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021, se estableció que hay influencia positiva, pues se encontró una relación significativa entre estas variables con un valor  $Rho = 0.786$  del coeficiente de correlación, indicando una influencia positiva considerable, por lo que se puede decir que cuando las políticas de compensaciones son adecuadas para los trabajadores, su productividad laboral será buena. Este resultado coincide con la investigación de Gonza (2019), que establece influencia positiva del sistema de compensación en la productividad laboral, en un instituto de educación en Ayacucho. Así también, en las investigaciones de Pozo (2018) y Jiménez (2018) se encontró una relación significativa y positiva, pues las compensaciones influyen en el desempeño laboral de manera considerable o moderada, en el plano nacional; mientras que, en el plano local de Lambayeque, Aguilar (2018) encontró que no hay influencia significativa entre estas variables en una empresa de “call center” en Chiclayo. Por otro lado, en el plano internacional se encontraron investigaciones cualitativas como la de Salamanca et al. (2021), quienes concluyeron que “la compensación laboral influye de manera positiva tanto en el desarrollo de las obligaciones laborales de su personal como de la consecución de objetivos organizacionales (...) posibilita el establecimiento de incentivos (...) de índole monetaria que permitan maximizar los niveles de productividad (...)” (p. 19); así también, Arrieta y Díaz (2016) hallaron una relación significativa entre la calidad de vida y la compensación laboral a través de una revisión documental.

Adicionalmente, el 32.5 % del total de trabajadores de la empresa en cuestión coincide en expresar que cuando las políticas de compensación son adecuadas, la productividad laboral es buena; también, el 30 % concuerda que cuando las políticas de compensación son regulares, la productividad también es regular; sin embargo, hay quienes manifiestan que la productividad es mala pese a que indican que las políticas de compensación son regulares o adecuadas. Estos resultados coinciden con los hallados por Gonza (2019), donde la mayoría de entrevistados refieren que las compensaciones son regulares (88.9 %) cuando su productividad laboral es regular y excelente.

En cuanto al objetivo específico 1: Determinar la influencia de las remuneraciones en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021, se halló que existe influencia directa de las remuneraciones como política de compensación en la productividad laboral. Al tener la correlación significativa un valor  $Rho = 0.734$ , se señala que es una influencia positiva considerable, por lo que cuando las

remuneraciones referidas a sueldo o salarios (Valera 2013) son adecuadas para los trabajadores, su productividad laboral también lo será. Gonza (2019) halló en su investigación que la dimensión salario base en vez de remuneración, tiene una correlación  $Rho = 0.879$ , lo cual confirma una influencia positiva considerable con la remuneración laboral.

Del análisis descriptivo se encontró, además, que, del total de trabajadores de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque, el 40 % coincide que cuando las remuneraciones son regulares, la productividad también lo es; así mismo, el 27.5 % manifiesta que cuando las remuneraciones son adecuadas, la productividad es buena; sin embargo, hay un pequeño porcentaje que refiere que sus remuneraciones son inadecuadas y la productividad es regular. Mientras que en la investigación de Gonza (2019), la dimensión remuneraciones se presenta como salario base, donde el 61.1 % de entrevistados sostiene que es regular con una productividad regular a excelente. Así mismo, Salamanca (2021), en su investigación cualitativa, sostuvo que las compensaciones laborales influyen de manera positiva en la productividad y el desarrollo de las obligaciones, y permite de forma objetiva determinar la asignación salarial y establecer incentivos u estrategias para maximizar la productividad.

Referente al objetivo específico 2: Determinar la influencia de los planes de incentivo en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía de Lambayeque en el año 2021; se estableció una influencia directa, pues la correlación es significativa con un valor  $Rho = 0.722$  positivo considerable; por tanto, si los planes de incentivos referidos a reconocimientos, conmemoraciones y capacitaciones (Berber et al., 2017) son adecuados para los trabajadores, su productividad laboral también será buena. Por otro lado, Gonza (2019) obtuvo un coeficiente de correlación de incentivos salariales con la productividad de  $Rho = 0.845$ , que indica una influencia positiva considerable entre estas variables.

Del análisis descriptivo en la Figura 3 se observa que el 30 % de trabajadores de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque, menciona que cuando los planes de incentivos son adecuados, su productividad es buena; así mismo, el 27.5% refiere que con planes de incentivos regulares la productividad también es regular; sin embargo, hay un 22.5 % de trabajadores que manifiesta que, pese a que los planes de incentivos son inadecuados, la productividad laboral es regular. Por otro lado, en la investigación de Gonza (2019), se encuentra que, en su gran mayoría, el 77.8 % de entrevistados sostiene que cuando dicho plan es regular, la productividad es de regular a excelente.

Mientras que, con el objetivo específico 3: Determinar la influencia de las prestaciones en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021; se estableció que las prestaciones como política de compensación influyen directamente de manera moderada en la productividad laboral, pues la correlación es significativa con un valor  $Rho = 0.529$ , lo cual indica una relación positiva media o moderada; en tanto decimos que si las prestaciones referidas a asistencia médica y programas de préstamos (Demir y Acar, 2014) son adecuadas para los trabajadores, su productividad laboral también será buena. Así mismo, Gonza (2019) en su estudio obtuvo un coeficiente de correlación de beneficios salariales con la productividad de  $Rho = 0.429$ , que indica una influencia positiva media entre estas variables.

En cuanto a las prestaciones como parte de las políticas de compensaciones, se aprecia en la Figura 6 que el 30 % de trabajadores de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque refieren productividad regular cuando las prestaciones son regulares; además el 20 % manifiesta que la productividad es regular cuando las prestaciones son adecuadas; así también, hay un 35 % que indica una productividad buena, del cual el 5 % refiere prestaciones regulares y el 30 % adecuadas. A esto se suman los resultados encontrados por Gonza (2019), donde la dimensión beneficios salariales, en vez de prestaciones, es adecuada para el 55.6 % de encuestados, de los cuales en porcentajes iguales (27.8 %) reportan una productividad regular y excelente. Igualmente, el 44.4 % considera que los beneficios salariales son regulares.

Finalmente, más de la mitad de trabajadores expresaron que las políticas de compensación son adecuadas (52.5 %), el 40 % regular y 7.5 % inadecuadas en dicha empresa de distribución de telefonía móvil en Lambayeque; mientras que para Mamani (2021), el 62 % de entrevistados refirió que la gestión de compensaciones es regular y el 38 % eficiente. Estos resultados también son similares con los de Pozo (2017), que encontró que para el 68 % de trabajadores de la municipalidad, las compensaciones son regulares. En cuanto a la productividad laboral, el 55 % de trabajadores indicó que es regular, el 35 % es buena y 10 % mala; resultados que concuerdan con los de Alva y Juárez (2014), quienes también encontraron que la productividad es mayormente regular, y con los de Suyon (2018) y Pozo (2017), quienes midieron esta variable como dimensión del desempeño laboral.

En síntesis, los resultados descritos en esta investigación indican la existencia de una influencia positiva considerable de la política de compensación en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021, pues

evidenciaron que las compensaciones, ya sean remuneraciones, planes de incentivos o prestaciones, se relacionan de manera directa con la productividad laboral, siendo el área de recursos humanos la que maneja dichas políticas para el desarrollo de cada trabajador, con niveles de beneficios equilibrados (Morales & Velandia, 1999). Cabe anotar que las dimensiones de las variables del estudio no coinciden en su totalidad con otros estudios, pues no se encontró un consenso teórico respecto a su definición y los factores que las determinan.

## **Conclusiones**

- En este trabajo se determinó la influencia de la política de compensación en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil en Lambayeque, la cual es significativa con un valor del coeficiente positivo considerable, lo que indica una influencia directa; de esta manera, mientras las políticas de compensaciones sean buenas para el trabajador, su productividad también será buena.
- La presente investigación determinó que la influencia de las remuneraciones en la productividad laboral es significativa en una empresa de distribución de telefonía móvil en Lambayeque 2021. Es decir, la influencia es positiva considerable, ya que cuando las remuneraciones son buenas para los trabajadores, su productividad laboral también lo es.
- En este trabajo se determinó que la influencia de los planes de incentivos en la productividad laboral es significativa en una empresa de distribución de telefonía móvil en Lambayeque 2021, lo que evidencia que la influencia es positiva considerable, pues, indica que, si los planes de incentivos son buenos para los trabajadores, su productividad laboral también será buena.
- En este trabajo se determinó que la influencia de las prestaciones en la productividad laboral es significativa en una empresa de distribución de telefonía móvil en Lambayeque 2021, con lo que se demuestra una influencia positiva media, pues cuando las prestaciones son buenas para los trabajadores, su productividad laboral también será buena.

## **Recomendaciones**

- Plantear e implementar nuevas estrategias motivacionales que refuercen el área de las prestaciones para así mejorar la influencia de estas en la productividad laboral, dadas las preferencias de los trabajadores por los estímulos económicos.
- Mejorar las remuneraciones en función del rendimiento y del trabajo por resultados, incluyendo incentivos acordes con su categoría laboral y desempeño.
- Insistir en mejorar los planes o políticas de compensaciones para que así los trabajadores se sientan motivados y puedan mejorar su calidad de vida y la de su familia. Con ello, la empresa tendrá el mejor rendimiento laboral.
- Continuar con las capacitaciones permanentes con la finalidad de optimizar recursos y mejorar el rendimiento o productividad de los trabajadores de cada área.

## Referencias

- Aguilar, K. (2018). *Los incentivos laborales y su influencia en la productividad de la empresa call center Konecta, Chiclayo 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3481>
- Alva, J., & Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S. A. del distrito de Trujillo-2014* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego] <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/716>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica: una aproximación para los estudios de posgrado*. Guayaquil: Universidad Internacional del Ecuador. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Arrieta, S., & Díaz, Y. (2016). *Calidad de vida laboral y la compensación salarial en Colombia*. [Tesis de especialización, Fundación Universitaria del Área Andina]. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/667>
- Barriga, A., & Rendón, A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C. del distrito de Arequipa, 2016*. [Tesis de licenciatura: Universidad Católica San Pablo] <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/14872>
- Berber, N., Morley, M., Slavić, A. & Poór, J. (2017). Management compensation systems in Central and Eastern Europe: comparative analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(12), 1661-1689. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2016.1277364>
- Bizneo. (s. f.). *Compensación laboral: qué es, tipos y cómo crear un plan de beneficios flexibles*. <https://www.bizneo.com/blog/compensacion-laboral/>
- Cifuentes, S. (2016). *La compensación salarial como eje del desempeño y la productividad* [Trabajo de diplomado, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/16837>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *Balance preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe: Perú*.

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación [CONCYTEC] (2018). *Bases para el otorgamiento de la “Distinción al mérito Santiago Antúnez de Mayolo Gómero”, de reconocimiento al investigador que contribuye al desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación tecnológica . 2018”*. [https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/convocatoria-sam-18/bases-santiago\\_antunez\\_mayolo.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/convocatoria-sam-18/bases-santiago_antunez_mayolo.pdf)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill; Interamericana Editores.
- Demir, R., & Acar, A. (2014). Compensation management system from a business ethics perspective. *Turkish Journal of Business Ethics*, 7(1), 133 - 48. <https://isahlakidergisi.com/content/6-sayilar/13-7-cilt-1-sayi/m0068/demir-en.pdf>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. (11ª ed.). México: Pearson Educación.
- Elmawazini, K., Saleeby, E., Ibn el Farouk, A., & AL-Naser, B. (2018). Tripartite decomposition of labor productivity growth, FDI and human development: evidence from transition economies. *Economic Change & Restructuring*, 51(2), 153 - 171. <https://doi.org/10.1007/s10644-016-9197-7>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. Buenos Aires: Teseo.
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro].
- Gonza, C. (2019). *Sistema de compensación salarial y la productividad laboral en la Institución Educativa Divino Maestro de Pingola, Ayabaca-2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61589>
- Grupo C&H. (s.f.). *Tipos de compensaciones que puedes incorporar en tu empresa*. <https://blog.grupocyh.com/blog/tipos-de-compensaciones>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). México DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Jaimes, L., Luzardo, M. & Rojas, M. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175-186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000500175>

- Jiménez, M. (2018). *Las compensaciones y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Fundo Muchick - Danper S. A. C.* – 2017. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo] <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2696476>
- Krause, M. (junio-diciembre de 2015). Compensación y heterogeneidad de los agentes. *Criterio Libre*, 13(23), 40-56. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/95/67>
- Lavado, P. (2018, 9 de junio). Crecimiento y productividad para el Perú. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/economia/crecimiento-productividad-peru-pablo-lavado-noticia-526431-noticia/>
- Lopes, M., Cabral, A., Dos Santos, S., Monteiro, M., & Salas, V. (2014). Comprometimento organizacional e regime de remuneração: estudo em uma carreira pública de auditoria fiscal [Compromiso organizacional y sistema de compensación: estudio en una carrera en auditoría pública de impuestos]. *Revista de Administração Mackenzie*, 15(5), 72-101. <https://www.scielo.br/j/ram/a/JHYBTbNQNYQgbhcrZjgYxxt/abstract/?lang=es>
- Mamani, I. (2021). *Gestión de compensaciones y desempeño laboral en contexto de pandemia de un organismo del Estado peruano, 2020-2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68899>
- Morales, J., & Velandia, N. (1999). *Salarios: estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. McGraw-Hill.
- Observatori de Bioètica i Dret. (18 de abril de 1979). *El informe Belmont: principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Pabilonia, S., Jadoo, M., Khandrika, B., Price, J., & Mildemberger, J. (2019, junio). BLS publishes experimental state-level labor productivity measures. *Monthly Labor Review*. <https://doi.org/10.21916/mlr.2019.12>
- Pagés, C. (ed). (2010). *The age of productivity: transforming economies from the bottom up*. <https://books.google.com.pe/books?isbn=0230107613>
- Pozo, E. (2018). *Compensaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Vegueta, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2162>

- Productividad laboral cayó en cuatro sectores económicos. (2018, 9 de marzo). *El Comercio*.  
<https://elcomercio.pe/economia/peru/productividad-cayo-cuatro-sectoreseconomicos-noticia-503205-noticia/>
- Roberge, M. (2015, abril). The right way to use compensation. *Harvard Business Review*, 93(4), 70 -75. <https://hbr.org/2015/04/the-right-way-to-use-compensation-2>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Salamanca Arcilla, A., Hernández Marín, J., & Pinza Pinchao, L. (2021). *Compensación laboral y su relación con la productividad*. Colombia.
- Suyon, J. (2018). *Plan de incentivos laborales para la productividad laboral en importadora Cervantes SAC. Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21388>
- Van Den Berghe, E. (2009). *Gestión y gerencias empresariales: aplicadas al siglo XXI* (2ª ed.) Bogotá: Eco Ediciones.
- Van Yperen, N. (2003). The perceived profile of goal orientation within firms: differences between employees working for successful and unsuccessful firms employing either performance-based pay or job-based pay. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(3), 229-243. <https://bit.ly/3zCxueN>
- Varela, R. (2013). *Administración de la compensación: sueldos, salarios, incentivos y prestaciones*. (2ª ed.). México: Pearson Educación.
- Vázquez, R. (abril-junio de 2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria: un análisis global. *El trimestre económico*, 85(338), 277-310.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-718X2018000200277](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2018000200277)
- Work-meter. (s. f.). *La importancia de la productividad empresarial*.  
<https://www.workmeter.com/blog/productividad-empresarial/>
- Zelada, R. (2016). *Plan de incentivos para mejorar la productividad de la fuerza de ventas de la empresa People Outsourcing S.A.C. sucursal Trujillo 2016* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo].

## Anexos

### Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Técnica e instrumento
Políticas de compensación	El término “remuneración” se refiere a toda remuneración entregada a un compañero de trabajo a cambio de su esfuerzo en beneficio de la empresa, y se refiere a todo ello como una especie de recompensa otorgada a cada individuo (Valera, 2013, p. 45).	D1: remuneraciones	Toda remuneración entregada a un trabajador debe ser justa y equitativa, con base en cada una de las tareas cumplidas eficientemente como empleado de la empresa (Roberge, 2015, p. 36).	- Sueldo mensual - Salarios	Ordinal	Técnica: encuesta  Instrumento: cuestionario  Escala tipo Likert 1 nunca 2 casi nunca 3 a veces 4 casi siempre 5 siempre
		D2: planes de incentivos	Bonos extras para colaboradores que cumplen sus objetivos en el tiempo establecido (Varela 2013, p. 51).	- Retribuciones en reconocimientos - Conmemoraciones especiales - Capacitaciones		
		D3: prestaciones	Beneficio que se brinda a los empleados como una forma de lealtad a la empresa para evitar futuros percances, busca el bienestar familiar y personal (Valera, 2013, p. 64).	- Asistencia medica - Programas de préstamos		
Productividad laboral	Es necesario definir la productividad para entender su función, en lugar de centrarse simplemente en los resultados obtenidos; es necesario considerar los comportamientos que son críticos para el logro de cada uno de los objetivos de la empresa (Gabini 2018, p.54).	D4: rendimiento en la tarea	Evalúa qué tan bien un trabajador demuestra sus habilidades a través de acciones sabias y contribuye a la organización de manera natural e indirecta.	- Trabajo eficiente - Calidad de trabajo - Organización del trabajo -Priorización		
		D5: rendimiento en el contexto	Funciones que tienen poco que ver con las actividades del lugar de trabajo; por ejemplo, compañerismo, que es bien reconocida en el ámbito laboral y brinda una valiosa contribución al desempeño general de la organización.	- Retroalimentación - Cooperación - Responsabilidad - Comunicación		
		D6: comportamientos laborales contraproducentes	Acciones poco éticas que dañan el ambiente laboral; acciones insociables que tienen un impacto en el bienestar emocional de los empleados y la reputación de la empresa.	- Comportamientos interpersonales - Comportamientos organizacionales - Exceso de negatividad		

## Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivo general	Hipótesis general	Variables
¿Qué influencia existe de la política de compensación en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021?	Determinar la influencia de la política de compensación en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.	Existe una alta influencia de la política de compensación en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.	Dependiente: productividad laboral  Independiente: políticas de compensación
	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Dimensiones / indicadores</b>
	Determinar la influencia de las remuneraciones en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.	Existe una alta influencia de las remuneraciones en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.	<b><u>Políticas de compensación</u></b> D1: Remuneraciones - Sueldo mensual - Salarios D2: Planes de incentivos - Retribuciones basadas en reconocimientos - Conmemoraciones especiales - Capacitaciones D3: Prestaciones - Asistencia médica - Programas de préstamos <b><u>Productividad laboral</u></b> D4: rendimiento en la tarea - Trabajo eficiente - Calidad de trabajo - Organización del trabajo - Priorización D5: rendimiento en el contexto - Eficiente retroalimentación - Cooperación - Comunicación D6: comportamientos laborales contraproducentes - Comportamientos que dañan - Intenciones dañinas - Exceso de negatividad
	Determinar la influencia de los planes de incentivos en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.	Existe una alta influencia de los planes de incentivos en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.	
	Determinar la influencia de las prestaciones en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.	Existe una alta influencia de las prestaciones en la productividad laboral de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque en el año 2021.	
<b>Diseño y tipo de investigación</b>	<b>Población, muestra y muestreo</b>	<b>Procesamiento y procedimiento de datos</b>	
Tipo de investigación: cuantitativa  Diseño de investigación: No experimental, transversal.	Población: Trabajadores de una empresa de distribución de telefonía móvil de Lambayeque.  Muestra: Se utilizará una muestra no probabilística, pues la población es un número accesible a ser encuestado; por tanto, se tomará a toda la población (40 trabajadores).	La información se recopiló mediante una encuesta en línea dirigida a los empleados de una empresa, respetando su permiso informado y protegiendo su privacidad. Fue de elaboración propia en función de sus dimensiones e indicadores, y se presentará en una escala tipo Likert del 1 al 5.  Se contrastará la hipótesis con el coeficiente de Spearman y se elaborarán tablas y gráficas de frecuencias básicas. Los datos serán organizados y tabulados de acuerdo con la clasificación de cada variable, luego procesados mediante el software SPSS versión 26 y la aplicación Excel.	