



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“RELACIÓN ENTRE LA COMPENSACIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD”: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LA LITERATURA CIENTÍFICA ENTRE LOS AÑOS 2010- 2020.

Trabajo de investigación para optar al grado de:

Bachiller en Administración

Autor:

Edinson Jhair, Caruajulca Velarde

Asesor:

Mg. Karen Tatiana, Dávila García

Cajamarca - Perú

2020

DEDICATORIA

*A Dios por haberme acompañado y guiado
en el transcurso de mi carrera, por ser
mi fortaleza en los momentos difíciles
y por permitirme compartir momentos
de felicidad con mi familia y amigos.*

*A mis queridos padres y hermanas por su
apoyo incondicional en todo momento de mi
vida, quienes con su amor y paciencia
me han guiado para ser mejor persona.*

*A todos mis amigos quienes colaboraron
mediante sus valiosas opiniones y consejos
durante el desarrollo de mi carrera.*

AGRADECIMIENTO

A nuestra docente Karen Tatiana Dávila García por su exigencia y capacidad de guiar nuestras ideas en el transcurso de la presente revisión.

A mi familia Caruajulca Velarde por todo el apoyo demostrado en la realización de esta investigación y a lo largo de mi vida, ya que gracias a su dedicación y esfuerzo estoy logrando alcanzar una de mis metas.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	12
CAPÍTULO III. RESULTADOS	17
CAPÍTULO IV. DISCUSION	26
CONCLUSIONES	28
RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Recursos de información.....	14
Tabla 2: Artículos incluidos en la revisión según las palabras clave utilizadas.....	15
Tabla 3: Artículos incluidos según el año, país e idioma.....	20
Tabla 4: Artículos incluidos por la respuesta a la pregunta de investigación beneficios.....	21
Tabla 5: Artículos incluidos por la respuesta a la pregunta de investigación importancia...	22
Tabla 6: Artículos incluidos por la respuesta a la pregunta de investigación relación.....	24

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Proceso de selección final de Muestra	17
Figura 2: Artículos encontrados de acuerdo a idiomas.....	18
Figura 3: Países con más porcentajes de estudio según tema.....	19

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre la compensación laboral y el nivel de productividad a partir de la literatura científica de los últimos diez años. Para la recolección de información se utilizó fuentes confiables como lo son: Scielo y Redalyc. Esta revisión teórica se realizó bajo la metodología de la revisión sistemática. Los resultados muestran que la compensación se da de manera directa o indirecta y esta tiende a relacionarse en el nivel de productividad de los colaboradores. Asimismo, es importante porque aseguran la permanencia de los que ya están colaborando, enfocándose a mejorar las diversas prácticas de recursos humanos, teniendo en consideración las preferencias de pagos, principalmente en los factores monetarios. Por ende, los beneficios que genera es a mayor motivación, mayor productividad, pero la motivación no necesariamente significa aumentos en el nivel salarial, sino también hace referencia al clima laboral del colaborador, y a su crecimiento profesional. Las limitaciones encontradas en esta investigación se asocian a la compensación, ya que, no se podían conocer los detalles ni los datos específicos que se presentaban como relatos de experiencia de los autores. En conclusión, sobre los hallazgos encontrados se comprobó que las variables tienen relación ya que repercuten en el resultado de producción de una organización.

PALABRAS CLAVES: Compensación laboral, Nivel de productividad, Productividad, Recursos humanos.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between salary compensation and productivity level from the scientific literature of the last ten years. Reliable sources such as Scielo and Redalyc were used to collect the information. This theoretical review was carried out using the systematic review methodology. The results show that compensation is given directly or indirectly and this tends to be related to the productivity level of the collaborators. It is also important because they ensure the permanence of those who are already collaborating, focusing on improving the various practices of human resources, taking into account payment preferences, mainly in monetary factors. Therefore, the benefits it generates is greater motivation, greater productivity, but motivation does not necessarily mean increases in the salary level, but also refers to the employee's work environment and professional growth. The limitations found in this investigation are associated with compensation, since it was not possible to know the details or the specific data presented as the authors' experience reports. Based on the findings, it was verified that the variables are related since they affect the production result of an organization.

KEY WORDS: Salary compensation, Productivity level, Productivity, Human Resources.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Desde la Administración Científica, la relación entre la compensación laboral y el nivel de productividad, ha ido evolucionando produciendo cambios en una Organización. La administración de las compensaciones ha tenido una serie de cambios e interrogantes que han sido muy relevantes a lo largo de la historia, teniendo en algunos casos una perspectiva estratégica, la formalidad y la estructura, dándole importancia a la equidad interna a la competitividad externa y al modelo de pagos utilizado (Madero, 2016).

En este contexto, es que las personas son consideradas los únicos capaces de lograr el éxito empresarial. Considerando su relevancia en las empresas surgen conceptos de la importancia de la compensación, un estudio realizado por Sánchez & Viviana (2013) afirman que es uno de los aspectos más importantes del área de recursos humanos y es imprescindible en una buena relación laboral. Adicionalmente, es uno de los costos más elevados que debe asumir una empresa en relación con los costos asociados al personal, y por ende es también una de las principales preocupaciones de las organizaciones, quienes constantemente buscan, por un lado, ser eficientes en la distribución de este recurso, y por otro, ser prudentes en cuanto a ser capaces de mantener la satisfacción de n, la motivación y otros aspectos importantes en los recursos humanos que se pueden ver afectados si las compensaciones no son gestionadas de forma efectiva.

Otro de los conceptos base para el éxito empresarial tiene relación con los recursos humanos, como lo es el desempeño laboral. Cifuentes (2016) menciona que las organizaciones empresariales en la actualidad buscan atraer, retener y motivar al personal y evitar la rotación excesiva a través de un sistema de compensación que permitan que la relación laboral sea más eficaz y que motive al empleado a tener cada vez un mejor desempeño que redunde en la productividad de las organizaciones. Actualmente existen

empresas con el área de recursos humanos que solo les interesa la rentabilidad para la empresa y no los trabajadores, sin poder implementar algunas estrategias de pagos, ya que esta área puede establecer políticas o procesos que beneficiaría a los trabajadores y a la empresa misma.

Madero, Rosa, & Avendaño (2012) Aplicó un cuestionario a 384 directivos de empresas familiares localizadas en la República Mexicana, con la finalidad de identificar la mezcla que tienen los componentes de las compensaciones en las empresas familiares mexicanas y el uso que tienen diversos indicadores de efectividad en la gestión de compensaciones, destacando que para los directivos familiares de la empresa el salario base representa el 54.98% de sus ingresos, mientras que la compensación variable que reciben es el 13.55% y los pagos en especie son el 12.71%, finalmente el pago de acciones o en participación en la empresa el 11.11%. La compensación (sueldos, salarios, prestaciones, etcétera) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración de esta vital área a través del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Sin compensación adecuada es probable que los empleados abandonen la organización y sea necesario reclutar personal de manera inmediata, con las dificultades que esto representa.

En consideración a los conceptos antes mencionado, es de interés investigar el tema, ya que, desde el punto de vista teórico es importante hacer una revisión de literatura de las variables de estudio: compensación laboral y nivel de productividad. Por ende, se va a argumentar y construir definiciones de las investigaciones complementarias.

En efecto, esta investigación tiene como objetivo identificar los estudios que se han realizado entorno a la relación de la compensación laboral y el nivel de productividad a partir

de la revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años. Así mismo se realizó la formulación de las siguientes preguntas. ¿Cuál es la relación que se ha encontrado entre la compensación laboral y el nivel de productividad según la literatura científica entre los años 2010 - 2020? ¿Importancia de la compensación laboral en el nivel de productividad según la literatura científica entre los años 2010-2020? ¿Cuáles son los beneficios de la compensación laboral en el nivel productividad 2010-202?

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El presente estudio, se basa en la revisión sistemática de la literatura científica entre los años 2010-2020. La búsqueda de los artículos se basó en diferentes fuentes digitales. La recolección de estos artículos tiene como objetivo dar a conocer la información existente, para poder integrar los resultados empíricos. Las preguntas de investigación establecidas son las siguientes ¿Cuál es la relación que se ha encontrado entre la compensación laboral y el nivel de productividad según los estudios de la literatura científica entre los años 2010-2020? ¿Importancia de la compensación laboral en el nivel de productividad según la literatura científica entre los años 2010-2020? ¿Cuáles son los beneficios de la compensación laboral en el nivel productividad 2010-2020?

Proceso de selección

Los artículos fueron extraídos de fuentes digitales confiables como: Redalyc y Scielo. La cual me ayudó a obtener mayor control del proceso de búsqueda, ya que, nos basamos en nuestras preguntas de investigación ¿Cuál es la relación entre la compensación laboral y el nivel de productividad según los estudios de la literatura científica entre los años 2010-2020? ¿Importancia de la compensación laboral en el nivel de productividad según la literatura científica entre los años 2010-2020? ¿Cuáles son los beneficios de la compensación laboral en el nivel productividad 2010-2020?

Por especificidad de la búsqueda lo delimito por palabras claves: “compensación”, “productividad”, “empleo”, “derecho del trabajo”, “mercado del trabajo”, “reforma laboral”, “sistemas de compensación” “motivación” “incentivos” “recursos humanos”.

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron 40 artículos científicos, en idioma inglés y español, entre los años (2010-2020), que se relacionaran con mi tema compensación laboral de forma clara y específica en el ámbito del nivel de productividad. Entorno a lo mencionado, la compensación laboral se da de manera directa e indirecta (monetario y no monetario), elementos que de alguna manera son fundamentales en el nivel de productividad del colaborador. Por ello, es importante mencionar que además de la satisfacción salarial, es la motivación que se le brinde, ya que, va de la mano con el crecimiento y desarrollo, tanto en el aspecto personal como profesional. Un colaborador satisfecho y motivado presenta buenos resultados en la productividad, a favor de la organización (Rodríguez, 2010).

Por otro lado, como criterio de exclusión se han descartado 50 artículos que no corresponden a los años de investigación, también se descartó a aquellos conceptos que estuvieran ajeno a las preguntas de investigación y a los idiomas diferentes al inglés y español.

Búsqueda

La estrategia de búsqueda que se empleó fue mediante las palabras claves como: “compensación”, “productividad”, “empleo”, “derecho del trabajo”, “mercado del trabajo”, “reforma laboral”, “sistemas de compensación” “motivación” “incentivos” “recursos humanos”. Los artículos encontrados son referentes a las palabras claves a partir de los últimos 10 años, estudios de la revisión de la literatura científica, que se encuentran en idioma español (38) e inglés (2).

Recursos de información

Se utilizó dos bases de datos, Scielo y Redalyc, donde se encontró mayor información fue en la base de datos de Scielo con un total de 22 artículos. Mientras que en Redalyc solo se encontró 18 artículos, de las cuales se obtuvo un total de 40 artículos, por medio de esas dos bases.

Tabla 1:

Recursos de información

Cantidad	Palabras Clave	Base de datos	
22	("compensación laboral" OR "work compensation") AND ("nivel de productividad" OR "production level")	Scielo	Hemeroteca virtual conformada por una red de colecciones de revistas científicas en texto completo y de acceso abierto y gratuito.
18	("compensación laboral" OR "work compensation") AND ("nivel de productividad" OR "production level")	Redalyc	Proyecto académico para la difusión en acceso abierto de la actividad científica editorial de todo el mundo, bajo un modelo liderado por la academia y no lucrativo
TOTAL: 40			

Fuente: Elaboración Propia

Selección de datos

Para garantizar el proceso de búsqueda, los artículos fueron seleccionados de la base de datos Scielo y Redalyc. Para registrar los datos se utilizó ciertos criterios que permitió organizar la información de cada artículo. Los criterios recogían información de los siguientes campos: autores, año de publicación que consistían entre los años 2010 - 2020 cuyo tópico central fue compensación laboral, tipo de fuente que en su mayoría son artículos científicos, país donde tuvo lugar el estudio y los destinos con mayor información de artículos son: Colombia (16) y México (11) y un breve resumen de los objetivos. En la

selección definitiva consideré 40 artículos como lo muestra en la (Figura 1), pero haciendo una revisión exhaustiva del total de artículos que se muestra en la tercera etapa, decidí contar con un total de 14 artículos que contenga la información más relevante, los datos sobre el año de publicación, el tipo de estudio, y el país de referencia, fueron algunos puntos a tomar en cuenta como lo muestra en la (Tabla 2).

Tabla 2:

Artículos incluidos en la revisión según las palabras clave utilizadas.

AUTOR	TIPO DE ESTUDIO	PAIS	BREVE RESUMEN
Madero Gómez, Sergio M; Rodríguez Delgado, Daniela	Correlacional - Explicativo	México	Conocer la relación que existe entre las características de la teoría X y Y, las formas de retribuir a las personas en una empresa y la satisfacción en el trabajo.
Tomás Fontalvo Herrera , Efraín De La Hoz Granadillo, José Morelos Gómez	Descriptivo	Colombia	Analizaron los componentes de la productividad identificado los factores externos e internos que determinan los niveles de productividad en las organizaciones, el papel que juega el recurso humano en el alcance de las metas y los objetivos propuestos a nivel empresarial.
Ana María Negrón González; María Sonia Fleitas Triana; Germán Gémar Castillo; José	Correlacional - Explicativo	Cuba	Identificaron los costos ocultos a partir de un estudio de organización del trabajo en tanto a las indisciplinas laborales y como está afecta la productividad.
María Jiménez-González; Ana María Rivera-Ladino; Carolina Gaibao-Pérez	Correlacional - Explicativo	Colombia	Los trabajadores manifiestan satisfacción y sentido de pertenencia hacia la empresa, donde el salario no es su mayor motivación, al contrario, el buen trato, los beneficios, la estabilidad, el apoyo en momento de crisis, se convierten en los mayores atractivos dentro de una organización.
Perla Caballero Díaz	Descriptivo	Paraguay	Se ha identificado en una organización los factores internos de gestión de RRHH que influyen en la productividad laboral
Sergio M. Madero Gómez	Explicativo	México	Respondieron al tema de investigación, especificando objetivos de compensaciones en tanto a la productividad.
Vásquez López, Raúl	Descriptivo	México	Analizo tres efectos de productividad laboral en una Organización.
Pilligua Lucas, Cristhian Fabricio; Arteaga Ureta., Flor María	Descriptivo	Colombia	Evaluaron el clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de la empresa.

MARSHALL, Adriana	Correlacional - Explicativo	Argentina	Analizaron el grado de difusión en los convenios o acuerdos colectivos de los incentivos o premios salariales específicamente por productividad o desempeño y cuáles fueron las características dominantes de dichos incentivos
Aguilera Fernández, Albany; Castro Lugo, David	Descriptivo	México	Analizaron la clasificación de la fuerza de trabajo en función de su nivel de educación y salario.
Galtés Galeano, Indira	Correlacional	Cuba	Estudió la relación y los efectos de la diferenciación salarial sobre la productividad del trabajo.
Pascual Ivars, José Vicente; Luna Arocas, Roberto	Explicativo	República Dominicana	Analizaron la importancia del dinero como factor motivador en el trabajo.
García Rubiano, Mónica; Forero Aponte, Carlos	Correlacional	Colombia	Determinaron la relación entre la calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional, así mismo las metas y objetivos planteados por la entidad, enmarcan el trabajo y la productividad de los empleados, al igual que su disposición al cambio.
Genoud, María Andrea; Broveglio, Gerardo; Picasso, Emilio.	Exploratoria - Descriptiva	Colombia	Analizaron la motivación de los trabajadores en empresas productivas y servuctivas.

Fuente: Elaboración Propia

CAPÍTULO III. RESULTADOS

La búsqueda arrojó un total de 90 artículos en el periodo de tiempo 2010 – 2020. A partir de este número total se procedió a la exclusión e inclusión de la muestra a través de las etapas de selección de la muestra (Preselección, Filtro y Selección definitiva), en donde fueron suprimidas un total de 50 referencias para obtener un valor final de 40 artículos de la cuales se distribuyen así: Scielo, 22 artículos y Redalyc, 18 artículos.

Figura 1:

Proceso de selección final de la muestra.



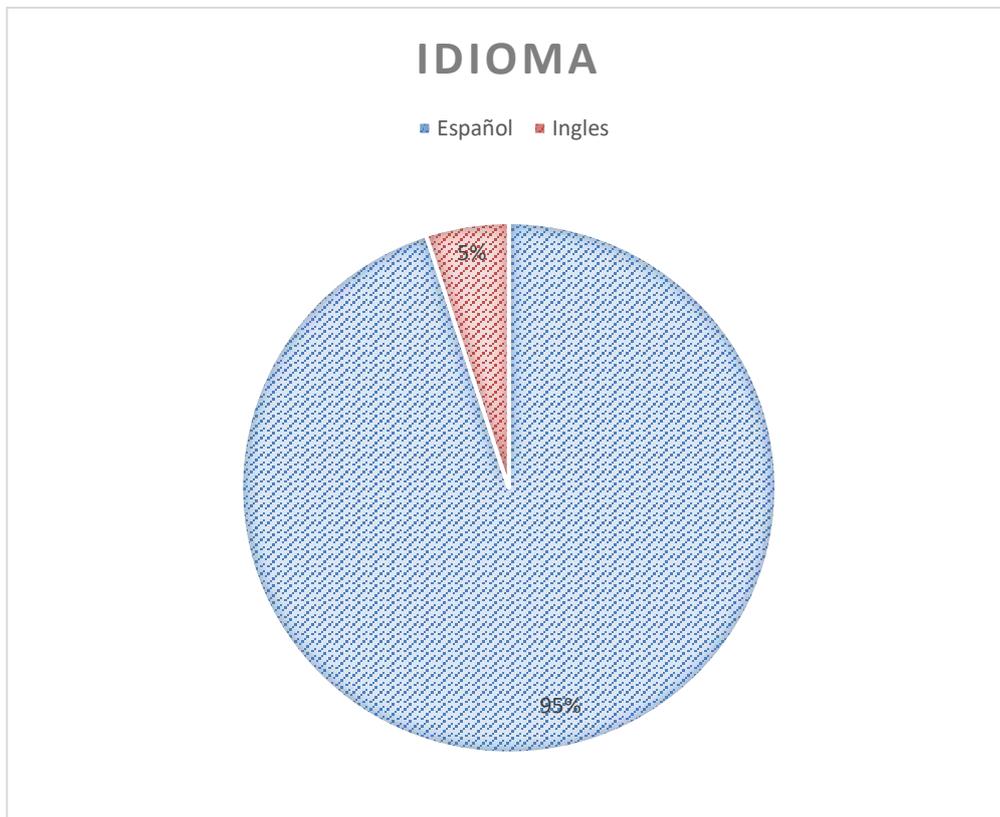
Fuente: Elaboración Propia.

Además, se encontró 38 artículos en español y 2 artículos en inglés. Respecto a la localización de los estudios, un 49% se realizaron en Colombia, un 33% en México, un 9 %

en España, un 6 % en Perú y Cuba, un 3% en cada uno de los países siguientes: Venezuela, Argentina, Chile, República Dominicana, Ecuador y Paraguay. En cuanto al idioma, el 95 % de los estudios están publicados en español y el 5 % en inglés. Podemos notar con la ubicación geográfica de los países, que el tema es de interés global, donde Colombia y México cuentan con el mayor porcentaje de artículos, mientras que en los demás países están dadas solo por un mínimo porcentaje de artículos.

Figura 2:

Artículos encontrados de acuerdo a idiomas



Fuente: Elaboración Propia

Figura 3:

Países con más porcentajes de estudio según tema.



Fuente: Elaboración Propia

Posteriormente, se aplicaron criterios de inclusión y de exclusión hasta la obtención de un número final de 14 artículos para la presentación de resultados. En los 14 artículos seleccionados se procedió a la identificación de aquellos estudios que respondan a nuestras preguntas de investigación las cuales son: ¿Cuál es la relación que se ha encontrado entre la compensación laboral y el nivel de productividad según la literatura científica entre los años 2010-2020?, ¿Importancia de la compensación laboral en el nivel de productividad según la literatura científica entre los años 2010-2020?, ¿Cuáles son los beneficios de la compensación laboral en el nivel de productividad entre los años 2010-2020?. Se descartó a todo estudio que no responda a las preguntas de investigación y que no cuente con información precisa del tema.

Tabla 3:

Artículos incluidos según el año, país e idioma

Autor	Año	País	Idioma
Madero Gómez, Sergio M; Rodríguez Delgado, Daniela	2018	México	Español
Tomás Fontalvo Herrera , Efraín De La Hoz Granadillo, José Morelos Gómez	2018	Colombia	Español
Ana María Negrón González; María Sonia Fleitas Triana; Germán Gémar Castillo; José	2018	Cuba	Español
María Jiménez-González; Ana María Rivera-Ladino; Carolina Gaibao-Pérez	2019	Colombia	Español
Perla Caballero Díaz	2018	Paraguay	Español
Sergio M. Madero Gómez	2016	México	Español
Vásquez López, Raúl	2018	México	Español
Pilligua Lucas, Crithian Fabricio; Arteaga Ureta., Flor María	2019	Colombia	Español
Marshall, Adriana	2016	Argentina	Español
Aguilera Fernández, Albany; Castro Lugo, David	2018	México	Español
Galtés Galeano, Indira	2015	Cuba	Español
Pascual Ivars, José Vicente; Luna Arocas, Roberto	2014	República Dominicana	Español
García Rubiano, Mónica; Forero Aponte, Carlos	2016	Colombia	Español
Genoud, María Andrea; Broveglio, Gerardo; Picasso, Emilio.	2012	Colombia	Español

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4:

Artículos incluidos por la respuesta a la pregunta de investigación beneficios.

Universidad	Beneficios entre compensación laboral y el nivel de productividad	Año	País
Tecnológico de Monterrey	Un empleado satisfecho y motivado va a presentar mejores resultados, comportamientos y conductas, a favor de la organización	2018	México
Universidad de Cartagena	Los administradores tendrán conocimiento acerca del desarrollo de cada uno de los procesos internos y se harán los ajustes pertinentes de acuerdo a los resultados obtenidos.	2018	Colombia
Universidad Tecnológica de la Habana	El proceso de Organización del trabajo permite realizar un estudio a profundidad que no sólo permite el ahorro de dinero a la organización, sino que a través de la mejora continua se pueden lograr un máximo de rendimiento que se traduce en mejores indicadores de los procesos.	2018	Cuba
Universidad Pontificia Bolivariana	La intervención del Trabajador Social permite identificar las necesidades de los trabajadores, a través de la generación de planes y programas que transforman socialmente.	2019	Colombia
Universidad Columbia	Trabajadores motivados y compensados mantienen e incrementan la producción.	2018	Paraguay
Tecnológico de Monterrey	Un trabajador bien motivado y compensado mejora los resultados y la efectividad de la empresa, mientras que el salario base, las prestaciones, los beneficios y las condiciones de trabajo son los componentes más importantes de la compensación.	2016	México
Instituto de Investigaciones económicas	Desde cierta perspectiva teórica, estos efectos de reubicación pueden incluir economías estáticas y dinámicas de escala en el interior de las actividades y entre los distintos sectores, incrementando o disminuyendo la productividad laboral.	2018	México
Universidad el Bosque	Los directivos deben incentivar a los trabajadores a seguir mejorando mediante ascensos u otro tipo de motivaciones, proporcionando una relación sana entre la administración y sus trabajadores, satisfaciendo ambas partes, siendo un factor de ganar-ganar.	2019	Colombia
Universidad Nacional de Santiago del Estero	Incorporar cláusulas que asociaran salarios y productividad en una organización incrementaría la productividad.	2016	Argentina
Universidad Autónoma Metropolitana	El grado educativo o años de escolaridad, hacen que el trabajador calificado desarrolle un mejor desempeño en tanto a las áreas que le propongan obteniendo remuneraciones más altas.	2018	México
Universidad de la Habana	A través del pago por resultados el trabajador abarcado por este premio sienta un incentivo adicional a superar su rendimiento.	2015	Cuba
Tecnológico de Monterrey	Un empleado compensado, motivado e incentivado se compromete con la organizacional, mejorando el rendimiento de manera minuciosa.	2014	República Dominicana
Universidad de Cartagena	La seguridad, salario y motivación, para los trabajadores son principales incentivos para desempeñarse de la mejor manera en la área establecida.	2016	Colombia
Universidad Tecnológica de la Habana	Genoud, María Andrea; Broveglio, Gerardo; Picasso, Emilio.	2012	Colombia

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 4: Como se puede apreciar en la tabla la mayoría de artículos pertenece a Colombia con 5 estudios y México (4). En tanto a los beneficios que se puede rescatar de estas dos

variables, se deduce que cuando un colaborador se encuentra satisfecho en el centro que labora, este trae consigo diversas actitudes y aptitudes positivas, favoreciendo a la empresa.

Tabla 5:

Artículos incluidos por la respuesta a la pregunta de investigación importancia

Universidad	Importancia entre X y Y	Año	País
Tecnológico de Monterrey	Asegurar la permanencia de los que ya está colaborando, enfocándose a mejorar las diversas prácticas de recursos humanos, teniendo en consideración las preferencias de pagos, principalmente en los factores monetarios.	2018	México
Universidad de Cartagena	Este concepto se encuentra muy ligado a la eficiencia y eficacia; con estos indicadores se puede valorar la capacidad de una organización para cumplir sus metas y optimizar los recursos.	2018	Colombia
Universidad Tecnológica de la Habana	Dentro de una Organización existe las indisciplinas laborales como: la falta de motivación por parte de los trabajadores, falta de control de jefes inmediatos y descanso extendido fuera de los 30 minutos establecidos.	2018	Cuba
Universidad Pontificia Bolivariana	Los riesgos psicosociales son todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, lo que afecta, en forma negativa, el desempeño del trabajador, su bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) y sus condiciones de trabajo.	2019	Colombia
Universidad Columbia	Influyen compensaciones en la productividad laboral como: incentivos directos (salario base y un plus variable) e incentivos indirectos (motivación, beneficios, reconocimientos y seguridad)	2018	Paraguay
Tecnológico de Monterrey	Los colaboradores aportaran a la empresa de manera positiva a cambio de compensaciones, manteniendo y reteniendo a su personal.	2016	México
Instituto de Investigaciones económicas	El efecto “intrínseco”, se asocia a la motivación; el segundo “estructural”, al desplazamiento del factor trabajo entre usos con distintos niveles de eficiencia; y, finalmente, un tercero de “interacción”, relacionado con el desplazamiento de trabajadores entre sectores con tasas diferentes de crecimiento de la productividad laboral.	2018	México

Universidad el Bosque	La motivación laboral, ayudan a la dirección de cualquier organización, a emplear estrategias que fomenten la dependencia y pertenencia de los trabajadores hacia la organización, proyectando en ellos, deseos de trabajar, aspiraciones de ascender, reconocimiento por los logros obtenidos en la parte laboral y profesional.	2019	Colombia
Universidad Nacional de Santiago del Estero	Estás cláusulas se clasificaron en: cláusulas declarativas (reconocer la importancia de la productividad), cláusulas que autorizan implementar sistemas de remuneraciones basados en la productividad y cláusulas que brinden premios por productividad.	2016	Argentina
Universidad Autónoma Metropolitana	Los trabajadores calificados se encuentran en labores que requieren mayor habilidad, destreza y formación académica y por consiguiente, perciben remuneraciones más altas en relación con los no calificados.	2018	México
Universidad de la Habana	El pago por los resultados está dirigido a incrementar la productividad y, reducir los gastos y costos, aumentando el aprovechamiento de la jornada laboral.	2015	Cuba
Tecnológico de Monterrey	Los ejecutivos opinan que los bonos motivan, aunque mejoran muy poco el rendimiento y los incentivos pueden ser utilizados para retener y atraer a los ejecutivos, con lo que pueden utilizarse para motivar, aunque con muchas limitaciones.	2014	República Dominicana
Universidad de Cartagena	La calidad de vida en el trabajo se convierte en un factor transversal para la toma de decisiones frente a los cambios que se deben realizar dentro de la organización; estos cambios deben fortalecer las dimensiones de los trabajadores en pro del desarrollo, la productividad y la eficacia de la organización.	2016	Colombia
Universidad Tecnológica de la Habana	El salario surge como la motivación laboral más importante, lo cual es razonable, así mismo se encuentra el contenido intrínseco del trabajo y los sociales, son aspectos que dentro de una Organización requieren los trabajadores	2012	Colombia

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 5: La importancia radica en que, si el personal no se siente motivado, trabaja con menos productividad, calidad y compromiso, perjudicando así el rendimiento de la empresa, tanto de producción como para atender pedidos, y por ende la rentabilidad de las mismas.

Tabla 6:

Artículos incluidos por la respuesta a la pregunta de investigación relación.

Universidad	Relación ente X y Y	Año	País
Tecnológico de Monterrey	Es necesario motivar por medios de incentivos, ya sean monetarios o no monetarios, pues son elementos que de alguna manera impactan directamente en la motivación de las personas.	2018	México
Universidad de Cartagena	El nivel de productividad de una empresa, se pueden encontrar en factores internos y factores externos, entre los factores más importantes se destaca el recurso humano, ya que está presente en todas las fases de la ejecución de un proceso.	2018	Colombia
Universidad Tecnológica de la Habana	la organización del trabajo tributa directamente al grado de satisfacción con el trabajo, y al aumento de la productividad. Esta última se refiere a la relación establecida entre la cantidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos ellos.	2018	Cuba
Universidad Pontificia Bolivariana	Es necesario apoyar el desarrollo del personal competente, y generar condiciones laborales adecuadas que posibiliten al trabajador un alto sentido de pertenencia y motivación. Utilizando servicios de compensación como: encuentros religiosos, deportivos y académicos.	2019	Colombia
Universidad Columbia	La actitud, el ambiente de trabajo, el desempeño y la motivación son factores internos que impactan en la productividad laboral de un proceso en una Empresa.	2018	Paraguay
Tecnológico de Monterrey	El capital humano es uno de los elementos vitales en el crecimiento de una empresa, antes solo se realizaba el pago a los trabajadores a cambio del trabajo realizado, pero hoy en día existen sistemas de compensaciones monetarias y no monetarias.	2016	México
Instituto de Investigaciones económicas	Invita a las empresas manufactureras a replantear el cambio estructural, éstas pueden tener diferentes efectos (estructural, interacción e intrínseco), este último se basa en la motivación la que nace de la propia persona.	2018	México
Universidad el Bosque	El comportamiento de los trabajadores producto de los ambientes de trabajo promovidos por sus superiores, genera resultados de felicidad o desmotivación; producto de ello, son los resultados que generan los trabajadores, como compensación del esfuerzo que generen las empresas, por brindarles un sitio seguro, cómodo y familiar.	2019	Colombia
Universidad Nacional de Santiago del Estero	Se establecieron incentivos salariales basados en la evolución de la productividad y se incorporaron en los convenios colectivos cláusulas que vinculan los incrementos salariales con los de la productividad.	2016	Argentina
Universidad Autónoma Metropolitana	Los trabajadores se clasifican en: calificados, semi calificados y no calificados en función de las remuneraciones en una Organización.	2018	México
Universidad de la Habana	Es necesario premiar a los trabajadores con remuneraciones en tanto a resultados individuales y colectivos, impactando en la competitividad productiva y la eficiencia, generando la diferenciación salarial con el fin de obtener impactos productivos.	2015	Cuba
Tecnológico de Monterrey	Para atraer, retener y motivar a los empleados los directivos necesitan aplicar una combinación de estrategias compensatorias, técnicas y factores motivacionales. Tanto los factores intrínsecos como los extrínsecos son muy importantes	2014	República Dominicana
Universidad de Cartagena	Es necesario la motivación, trabajar con gente, seguido por un buen salario y luego una motivación altruista de contribuir con la sociedad de alguna manera impactan en el desempeño de las personas.	2016	Colombia

<p>Universidad Tecnológica de la Habana</p>	<p>El salario surge como la motivación laboral más importante, lo cual es razonable, así mismo se encuentra el contenido intrínseco del trabajo y los sociales, son aspectos que dentro de una Organización requieren los trabajadores</p>	<p>2012</p>	<p>Colombia</p>
---	--	-------------	-----------------

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 6: Podemos concluir que la relación que existe entre estas dos variables, es directa, según los diversos autores que responden a la pregunta. Por lo que una organización siempre tiene que tener en consideración brindar un ambiente seguro, cómodo y familiar. Además, ofrecer diferentes efectos (estructural, interacción e intrínseco), este último se basa en la motivación la que nace de la propia persona.

CAPÍTULO IV. DISCUSION

Este trabajo analizó la literatura científica disponible en la base de datos sobre el tópico de Relación de la compensación laboral en el nivel de productividad 2010 - 2020. El objetivo fue determinar la relación de los tópicos. Por ello, las variables de compensación laboral y el nivel de productividad han dado origen a diferentes puntos de vista según diferentes autores.

Con respecto a la compensación laboral, mediante la revisión sistemática de la literatura científica, se puede afirmar que los 14 artículos concluyen que los componentes de pagos se dividen en dos: monetarios y no monetarios (Sergio & Gómez, 2018). Esto permitio que mi estudio se base en la teoria de la importancia de la relacion de nuestras variables, ya que, se vinculan de tal forma y esto consiste en atraer, retener y motivar el talento humano en la oraganizacion para obtener un buen desempeño.

Por otro lado, Genoud, Brovelgio, & Picasso (2012) en su investigacion concluyen que el salario surge como la motivación laboral más importante, lo cual es razonable ya que supone el acceso a una variedad de bienes que se compran con dinero y hacen al bienestar familiar, esta mencion nos reafirman la teoria analizada según nuestros estudios. Las remuneraciones representan un acuerdo entre colaborador y organización, en donde las personas se comprometen a realizar una serie de actividades dentro de la empresa por la cual reciben dinero a cambio.

En efecto, cabe señalar que las Organizaciones no solo deben proporcionar una retribución económica, sino que también deben tener en cuenta sus actividades complementarias mediante incentivos y beneficios. Una inadecuada compensación salarial conlleva a que los colaboradores no tengan claros los objetivos de la organización y darían

a mostrar su insatisfacción laboral ocasionando un bajo nivel de productividad. Los autores afirmaron que la relación entre compensación laboral y nivel de productividad se da mediante la influencia de la motivación intrínseca y extrínseca. Por los estudios revisados se puede decir que tanto la compensación directa e indirecta que se da en las organizaciones, que en pocas palabras se le conoce como la compensación total del individuo.

CONCLUSIONES

Sobre los hallazgos encontrados se puede concluir que las variables tienen relación, por lo que se puede decir, a medida que aumenta la compensación ya sea de manera directa o indirecta, esta tiende a aumentar el nivel de productividad de los colaboradores.

La importancia de la compensación en el nivel de productividad indica asegurar la permanencia de los que ya están colaborando, enfocándose a mejorar las diversas prácticas de recursos humanos, teniendo en consideración las preferencias de pagos, principalmente en los factores monetarios.

Los beneficios que genera es, a mayor motivación, mayor productividad, pero la motivación no necesariamente significa aumentos en el nivel salarial, sino también hace referencia al clima laboral del colaborador, y a su crecimiento profesional.

Algunas de las limitaciones de esta investigación se asocian a la compensación laboral que estaban descritos en los artículos, dado que muchos de estos no guardaban relación con lo descrito, como también no se podían conocer detalles y datos específicos que son presentados como relatos de experiencia de los autores.

A pesar de las limitaciones mencionadas, se debe valorar el hallazgo de este estudio, es importante saber que las revisiones sistemáticas de la literatura científica, con las descripciones encontradas en sus líneas generales en relación a mi tema, dieron a conocer diferentes indicadores de compensación laboral, en el cual será fundamental para el desarrollo del nivel de productividad.

RECOMENDACIONES

A partir de la investigación realizada se recomienda que, para incrementar la productividad en una empresa, se debe implementar un sistema o programas de compensaciones para los trabajadores, pues esta alternativa de compensaciones en recursos humanos permite incrementar la productividad de los trabajadores, puesto que se mejorara la eficiencia en una Organización.

Las Organizaciones en el área de gestión de los recursos humanos debe trabajar en el pro aumento de la productividad del trabajo y en consecuencia de la satisfacción laboral, promoviendo así las diferentes habilidades o el desarrollo del talento humano y económico personal.

Se recomienda a las Organizaciones aplicar una combinación de estrategias compensatorias, técnicas y factores motivacionales, ya que es importante atraer, retener y motivar al personal y evitar la rotación excesiva, dado que permite que la relación laboral sea más eficaz y que motive al empleado a tener cada vez un mejor desempeño que redundando en la productividad.

REFERENCIAS

- Botello, J. (2015). Reforma Laboral: productividad del trabajo y empleo formal. *Análisis económico*, 73-87.
- Cifuentes, S. (2016). *repository.unimilitar.edu.co*. Obtenido de *repository.unimilitar.edu.co*:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16837/CifuentesRochaSandraNancy2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Genoud, M., Broveglio, G., & Picasso E. (2012). Motivaciones laborales en empresas productivas y servuctivas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Estudios Gerenciales*, 65-84.
- Grupo Banco Mundial . (2019). *La naturaleza cambiante del trabajo* . Washington : green press initiative .
- Madero, S. (2016). Impacto de los objetivos de la Administración de compensaciones en los elementos de la compensación monetaria y no monetaria. *Investigación Administrativa*, 38-51.
- Medina, J. (2010). Modelo Integral de la Productividad . *Escuela de Administración de Negocios EAN*, 110-119.
- Rodríguez-Delgado, D. R. (2010). Relationships between McGregor's X and Y theory, compensation form, and job satisfaction. *Ciencia UAT*.
- Sánchez, J., & Viviana, C. (2013). Auditoría a la etapa de planificación y diseño del proceso de compensación. *Estudios Gerenciales*, 139-150.
- Sergio, M., & Gómez, M. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 42-49.