



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2578>

Ciencias Económicas y Empresariales  
Artículo de Investigación

***Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa***

***Salary Remuneration and Its Impact on the Quality Of Life in the Urban Area of Jipijapa Canton***

***Remuneração salarial e sua incidência na qualidade de vida da zona urbana do cantão de Jipijapa***

Ruth Alicia Chunga-Luzardo <sup>I</sup>  
[ruth.chunga@unesum.edu.ec](mailto:ruth.chunga@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-3664-1657>

Cinthia Liseth Arteaga-Lino <sup>II</sup>  
[arteaga-cinthia0949@unesum.edu.ec](mailto:arteaga-cinthia0949@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-4016-5208>

Erick Andrés Delgado-Vera <sup>III</sup>  
[delgado-erick3892@unesum.edu.ec](mailto:delgado-erick3892@unesum.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-0811-5764>

**Correspondencia:** [ruth.chunga@unesum.edu.ec](mailto:ruth.chunga@unesum.edu.ec)

\***Recibido:** 02 de enero 2022 \***Aceptado:** 27 de enero de 2022 \* **Publicado:** 12 de febrero de 2022

- I. Master Universitario en Investigación de Mercados, Ingeniero Comercial Especialización Comercio Exterior, Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- II. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.
- III. Universidad Estatal del Sur de Manabí, Jipijapa, Ecuador.

## Resumen

La presente investigación basada en la remuneración salarial y la calidad de vida, el objetivo fue determinar de qué manera incide la remuneración salarial en la calidad de vida de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa, donde se canalizó la problemática existente en el lugar de la investigación, así mismo se delinear definiciones relacionadas a las variables del objeto de estudio. La metodología tuvo un enfoque cualitativo y de tipo descriptiva, el instrumento que se empleó fue la encuesta realizada a 392 empleados (cabezas de familia), que trabajan en diferentes instituciones públicas y privadas, por medio de la recopilación de datos, análisis, proceso y tabulación se obtuvieron los siguientes resultados. Además, la investigación tiene una relación directa entre remuneración salarial y calidad de vida, porque el 34,95% de los empleados se consideran insatisfechos con la remuneración salarial actual porque no logran cubrir las necesidades básicas de su hogar, por lo tanto, si tuvieran un aumento en su salario mejoraría su nivel de satisfacción y por ende la calidad de vida de sus integrantes. La remuneración salarial tiene un impacto negativo sobre la posición de equidad económica el 53,83% de los empleados, en otros de los resultados afines el 66,94% considera que sus ingresos no son suficiente para cubrir las necesidades básicas de su hogar, en conclusión, el impacto de la remuneración va a influir en la calidad de vida, puesto que si aumenta la remuneración salarial los empleados se encontrarían satisfechos, caso contrario si disminuye estarían insatisfechos.

**Palabras Clave:** Remuneración; Motivación; Calidad de vida; Estabilidad laboral Productividad

## Abstract

The present investigation based on the salary remuneration and the quality of life, the objective was to determine how the salary remuneration affects the quality of life of the employees of the urban area of the Jipijapa canton, where the existing problem in the place was channeled. of the investigation, likewise, definitions related to the variables of the object of study were outlined. The methodology had a qualitative and descriptive approach, the instrument used was the survey of 392 employees (heads of families), who work in different public and private institutions, through data collection, analysis, process and tabulation the following results were obtained. In addition, the research has a direct relationship between salary remuneration and quality of life, because 34.95% of the employees consider themselves dissatisfied with the current salary remuneration because they cannot cover the basic needs of their home, therefore, if they had an increase in their salary would

improve their level of satisfaction and therefore the quality of life of their members. Salary remuneration has a negative impact on the economic equity position of 53.83% of the employees, in other related results, 66.94% consider that their income is not enough to cover the basic needs of their home, in conclusion, the impact of remuneration will influence the quality of life, since if salary increases the employees would be satisfied, otherwise if it decreases, they would be dissatisfied.

**Keywords:** Remuneration; Motivation; Quality of Life; Work Stability; Productivity

## Resumo

A presente investigação com base na remuneração salarial e na qualidade de vida, teve como objetivo determinar como a remuneração salarial afeta a qualidade de vida dos funcionários da área urbana do cantão de Jipijapa, onde o problema existente no local era canalizados da investigação, da mesma forma, foram traçadas definições relacionadas às variáveis do objeto de estudo. A metodologia teve uma abordagem qualitativa e descritiva, o instrumento utilizado foi o inquérito a 392 funcionários (chefes de família), que trabalham em diferentes instituições públicas e privadas, através da recolha, análise, processamento e tabulação dos dados obtiveram-se os seguintes resultados. Além disso, a pesquisa tem relação direta entre remuneração salarial e qualidade de vida, pois 34,95% dos funcionários se consideram insatisfeitos com a remuneração salarial atual por não conseguirem cobrir as necessidades básicas de sua casa, portanto, se tivessem um aumento seu salário melhoraria seu nível de satisfação e, portanto, a qualidade de vida de seus membros. A remuneração salarial tem um impacto negativo na posição patrimonial económica de 53,83% dos colaboradores, noutros resultados relacionados, 66,94% consideram que os seus rendimentos não são suficientes para cobrir as necessidades básicas da sua casa, em conclusão, o impacto da remuneração será influenciaram a qualidade de vida, pois se o salário aumentasse os funcionários ficariam satisfeitos, caso contrário, se diminuir eles ficariam insatisfeitos.

**Palavras-chave:** Remuneração; Motivação; Qualidade de vida; Estabilidade no emprego  
Produtividade

## Introducción

El presente estudio aborda temas relevantes de la remuneración salarial y la calidad de vida de las familias, los cuales son importante para la población de la zona urbana del cantón Jipijapa. Desde este punto de vista se pretende mostrar la importancia de variables tales como la remuneración, bienestar social, clima

Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa

---

y cultura organizacional, buen trato y capacitación laboral, además se indago los efectos causados por la problemática de los empleados, como el activo más importante de la empresa.

La remuneración salarial es una variable tan importante para este estudio, porque de esto depende que muchos empleados abandonen su trabajo por la propia decisión de sus familias o por la satisfacción laboral que depende la institución empleadora o del clima laboral de los negocios. El éxito del talento humano es lograr un mecanismo de control con el aprovechamiento máximo de su potencial, ya que no es pagar sueldos bajos para incrementar rentabilidad, sino más bien aumentar de forma eficiente la productividad con una excelente remuneración que satisfaga a los empleados y empleadores, es decir a la empresa, al estado, a los trabajadores y a la sociedad.

Para Reyes (2013), citado por Yachas (2017) la define como: El provecho o ventaja, cualquiera que fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que se le entrega al trabajador por el hecho de prestar sus servicios, y el cual comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda (p.14). (p. 34).

De acuerdo Urquijo (2013), basándose en un concepto de remuneración económica, se define como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. La más usual es la conocida como sueldo o salario. Se sabe entonces que el empleado, se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si recibe la retribución adecuada. Así mismo, las organizaciones se interesan en invertir compensación para las personas, si reciben contribuciones que le permitan el alcance de sus objetivos. Entendiéndose por contribuciones los pagos que hace el trabajador a la organización a la cual pertenece (trabajo, esfuerzo, dedicación, puntualidad, esmero, etc.) (Ídem).

Por su parte, Juárez (2012 p. 67), Los beneficios son parte importante del concepto de compensación; en ocasiones se denominan compensaciones indirectas, es decir, que no son retribución propiamente dicha del servicio prestado, sino que sólo se otorgan por pertenecer a la empresa o desempeñar un puesto de trabajo. Incluyen conceptos como protección de la salud, servicios del empleado, servicios a la familia del empleado, pensiones de jubilación o vejez, tiempo de descanso remunerado. Su relación con la productividad es muy débil y su objetivo básico es proteger el bienestar de los empleados.

Para Manzo & Moncallo (2004), citado por Barriga y Rendón (2016), indica que hoy en día las organizaciones de excelencia conocen muy bien la forma correcta de retribuir a sus colaboradores; la

Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa

---

forma en que lo hacen determina el talento humano que adquieren, la lealtad de sus trabajadores y la pasión y compromiso en las labores que desempeñan. (p. 53).

Se establecieron tres tipos de remuneración con el paso del tiempo: Monetaria, Psicológica y Espiritual. La remuneración monetaria es la más conocida y hace referencia a aquella retribución en moneda que se recibe por una labor realizada; generalmente se asume que ésta es de carácter obligatorio por legislación y la cantidad que se devengue determina la calidad del talento humano que puede adquirir la organización; en este sentido, la remuneración es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. (Werther & Davis, 1999) (Ídem).

Con la remuneración monetaria el trabajador adquiere bienes y servicios fundamentales para la vida, como alimentos, transporte, recreación, entre otros. Aquellas organizaciones que pagan bajas retribuciones de dinero consiguen aliados débiles en compromiso y cuyos pensamientos están centrados en la sobrevivencia y no en la productividad. (Ídem).

La remuneración psicológica pretende generar el bienestar íntegro del trabajador y está asociado con el ser aceptado y reconocido dentro de la organización y establece el nivel de lealtad del trabajador. Muchas organizaciones evitan el reconocimiento para no aumentar la soberbia de sus trabajadores sin saber que dentro de las necesidades del ser humano está el ser reconocido en su entorno, tanto social como laboral. (Fernández, 2003) (Ídem).

Hoy en día, se habla también de la remuneración espiritual la cual se vincula con la contribución que hace la organización para promover trabajadores que trasciendan y aumentan su nivel de vida en educación, profesionalización, calidad de vida, oportunidades de recreación y desenvolvimiento; para lograr crear una remuneración espiritual siempre es necesaria la cultura del bienestar, lo que a su vez requiere que los líderes de la organización entiendan que sus trabajadores son el principal capital. . (Ibídem, p.54).

Para la investigación en mención se considera a la remuneración monetaria; la cual es la prestación debida al trabajador subordinado, por su empleador, en relación sinalagmática con la debida retribución por aquel a este. (López , 1988) (Ibídem, p.54).

La retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa. (De la Cueva, 1975)(Ibídem, p.54).

Caracterizando el concepto de remuneración es el salario que recibe el trabajador por sus servicios que presta a los empleadores dueños de cualquier actividad comercial.

## Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa

---

La remuneración, unida al tiempo de trabajo, es el aspecto de las condiciones laborales que ejerce consecuencias directas y tangibles en la cotidianidad de los trabajadores. La Organización Internacional del Trabajo situó a los temas de los niveles salariales decentes y de la práctica de una remuneración laboral justa en el centro de sus objetivos e impulsó las normas del trabajo inclinados a garantizar y proteger los derechos de los trabajadores relativos a los salarios. (Ibídem, p. 40).

La Constitución originaria de la Organización Internacional del Trabajo (Trabajo, O. I., 1985), citado por (Higaldo & Jaya, 2015), adoptada en 1919, hacía referencia al "suministro de un salario adecuado" como una de las mejoras requeridas con mayor urgencia para promover la paz universal y combatir el malestar social. Entre los métodos y principios enumerados que se consideraban apropiados para orientar la política de los Estados Miembros, se encontraba "el pago al trabajador de un salario adecuado para mantener un nivel de vida razonable, de acuerdo con sus circunstancias de tiempo y de lugar". (p. 40).

La Declaración de Filadelfia de 1944 relativa a los fines y objetivos de la Organización, reafirma que "la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos" y destaca la necesidad de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan "adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección".

### **Derecho a la remuneración:**

(Curi, 2015), citado por (Yachas, 2017), menciona que toda persona tiene el derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo, dicho empleo debe otorgar una remuneración la cual es un derecho de todo trabajador por lo siguiente: (Ídem).

- La remuneración tiene un carácter alimentario o de sustento, la remuneración convenida está destinada a cubrir las necesidades primordiales del trabajador, ya que constituye el medio normal que tiene de sustentarse.
- La remuneración debe permitir la protección del trabajador contra prácticas que pudieran tender a hacerle demasiado dependiente de su empleador y garantizar que el trabajador reciba a tiempo, y en su totalidad, el sueldo que ha ganado.

Como bien sabemos, la remuneración se puede otorgar según:

- Por tiempo, que es el pago por la duración del servicio;

- Por obra o destajo, que es el pago en función de la cantidad de obras o trabajos realizados;
- Por tarea, que es el pago por realizar una determinada cantidad de obras o trabajos en la jornada u otros periodos de tiempo establecidos;
- Por comisión, que es un pago en función a una cantidad de negocios mediados por el trabajador. (Ibídem, p.55).

### **Calidad de Vida**

Según Milton (2011, p. 34), citado por Yachas (2017), donde menciona que la Calidad de Vida Laboral tiene muchos significados diferentes. Para algunos significa la cogestión con una creciente participación de los empleados en la toma de decisiones formales de la organización. Para otros el término sugiere esfuerzos para mejorar la productividad. Algunos sindicatos y grupos de trabajo la consideran como una repartición más equitativa de los ingresos y los beneficios. Terceros la ven como un rompimiento del alto grado de especialización típico en muchas situaciones de trabajo. (p. 39).

Para Molina, (2014), menciona sobre la Calidad de Vida, que es formular una perspectiva, lo suficientemente amplia que incluya dimensiones sociológicas, económicas, psicológicas y políticas, a fin de tratar de formular una perspectiva de carácter integral.

Por otro lado, Reyes (2013), Expone la relación y las diferencias entre la Calidad de Vida Laboral y las motivaciones psicosociales en donde se destaca que las actitudes del hombre no sólo dependen de sus rasgos psicológicos, sino que son resultado de su interacción dentro de un contexto social, dentro del cual se encuentra el laboral. (p. 93).

Estas dos investigaciones sintetizan resultados importantes en cuanto a Calidad de Vida Laboral y dimensiones sociológicas, económicas, psicológicas y políticas, y Calidad de Vida Laboral y motivaciones psicosociales. Sin embargo, los sistemas de remuneraciones salariales y los beneficios percibidos por los trabajadores juegan un papel importante en la percepción de los individuos de su Calidad de Vida en el Trabajo y estos no fueron dimensionados, y este método utilizado interesa a los autores de esta investigación. A raíz de esto surge la inquietud de determinar si existe relación o no entre estos componentes: nivel de remuneración salarial y beneficios recibidos y aspirados con la Calidad de Vida en el Trabajo. (Ibídem, p. 40).

La percepción que los individuos poseen de su Calidad de Vida Laboral podría estar compuesta por otras dos: una real y otra deseada o aspirada. La primera podría ser la vivida el día a día en la organización y la satisfacción que ésta podría generarle al trabajador; la segunda podría ser aquella que el trabajador considerara indicada para incrementar la calidad de vida laboral para ese momento.

Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa

---

Entonces, la remuneración salarial y los beneficios percibidos por el trabajador serían el, o los factores que modificarían su percepción. En este sentido lo que se plantea es que la relación entre estos dos componentes y la Calidad de Vida Laboral modifique la percepción de los trabajadores. (Ibídem, p. 40).

En las últimas décadas, las organizaciones se han volcado a buscar formas de retener a sus mejores colaboradores, utilizando métodos de compensación salarial que abarquen algunos beneficios adicionales al monetario; sin embargo, estos esfuerzos se ven reforzados, ya que las personas que conforman las empresas, se alinean a este enfoque, preocupándose más de su desarrollo personal y de su tranquilidad de trabajar en un ambiente apropiado y con el menor stress posible. (Guerra & Sosa, 2015)

Las organizaciones hoy por hoy, están adoptando este nuevo modelo es sus estructuras salariales, en los que realizan un Mix entre salario monetario y salario emocional. Al reconocer estos esfuerzos, las organizaciones son valoradas como instituciones familiarmente responsables que buscan mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, como recurso estratégico para aumentar la productividad de las mismas. (Ídem).

De acuerdo Ardilla (2003, p. 2), citado por Guerra y Sosa (2015), menciona lo siguiente:

Calidad de vida es un estado de satisfacción general, derivado de la realización de las potencialidades de la persona. Posee aspectos objetivos y aspectos subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud percibida. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social o con la comunidad, y la salud objetivamente percibida. (p.19)

En base a este concepto de calidad de vida, se deben tomar en consideración los factores subjetivos cuando se elabora un plan de compensación a la medida de los colaboradores de una organización, ya que las necesidades emocionales de los colaboradores que la conforman, estarán directamente relacionadas al medio ambiente de trabajo en el que se desenvuelven. Si se trata de un medio de trabajo en que las relaciones interpersonales son positivas, se podrá obtener una sensación de bienestar, que se reflejará en el rendimiento de los colaboradores y su consecuente eficiencia al servicio al cliente externo. (Ibídem, p. 20).



### **Incidencia de la Calidad de Vida**

Un empleado debe tener presente que la calidad de vida tiene diferentes roles en la época actual, como se puede mencionar, padre, hijo, esposo, estudiante, trabajador y ciudadano. Es por ello que toda empresa o institución debe velar por el empleado para que exista un equilibrio en los diferentes roles que se desempeñe, tanto en la vida laboral como en la vida familiar. De allí la importancia de cómo incide la remuneración salarial en la calidad de vida de los trabajadores o empleados.

Desde esta perspectiva se visualiza que los factores que inciden en la calidad de vida por parte de la remuneración salarial deben generar estrategias que fomenten el desarrollo del empleado; basados en la escala de necesidades de Maslow para que se evidencie que las necesidades de déficit pueden ser satisfechas por la retribución económica generando estrategias de crecimiento en una empresa o institución y que las necesidades del ser son una fuerza impelente, lo cual nos muestra cómo se hace sumamente importante alimentar dicho propósito, como lo arrojan los resultados de los otros cinco factores siendo estos mucho más complejos de manejar para que impacten significativamente en las personas y en los resultados de la empresa o institución.

El factor que más impacta en una organización para adquirir calidad de vida es el crecimiento profesional seguido del reconocimiento que obtienen las personas por su actividad laboral, la diferencia porcentual más amplia la muestra el factor “situación privilegiada” siendo más importante para los directivos, así como el ambiente y el equipo de trabajo es menos importante para los directivos y mucho más importante para los estudiantes de maestría. El comportamiento de los factores es similar en ambos grupos sobresaliendo el crecimiento profesional, el reconocimiento y el ambiente laboral.

### **Metodología**

La investigación fue desarrollada con un enfoque de tipo cualitativo, se manejó dos variables con la finalidad de medir y comparar con otras investigaciones para encontrar la afinidad de la relación con el objeto de estudio. Esto se fundamenta con el criterio de Hernández, Fernandez y Baptista (2010), donde menciona que es importante resaltar que el enfoque cuantitativo agrupa procesos por lo tanto es secuencial, el orden que se sigue debe ser riguroso. Es decir, se parte con los objetivos y las preguntas de la encuesta donde se copia la información hasta culminar con los resultados y la discusión, así como las conclusiones basadas en el análisis y contrastación de los datos. El tipo de estudio es descriptivo, ya que se describieron los principales componentes de la remuneración salarial y la calidad de vida de los

Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa

empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa.

Los métodos utilizados en este proceso investigativo fueron el método inductivo que se utilizó para obtener información relevante a partir de los hechos particulares, obteniendo en cuenta la observación, el registro de todos los hechos, el análisis y la clasificación, haciendo contraste directamente con las hipótesis planteadas y el método analítico que sirvió para analizar de manera ordenada los resultados del objeto de estudio; es decir la remuneración salarial y la calidad de vida de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa. Las técnicas fueron la encuesta y la entrevista.

## Resultados

Lo importante de la investigación es analizar la parte cuantitativa para poder obtener resultados. Desde este parámetro se analizó la encuesta aplicada a los 397 jefes de familia que trabajan en instituciones privadas y públicas, entre ellas se escogió a empleados de Tía, Mi Comisariato, Gobierno Autónomo Descentralizado del Municipio, El Akí, El Instituto de Seguridad Social, Farmacias, Marcimex, Universidad Estatal del Sur de Manabí, entre otras, y que viven en la zona urbana del cantón Jipijapa. El propósito de este análisis fue estudiar cada una de las variables que se aplicaron en la encuesta para determinar de qué manera incide la remuneración salarial en la calidad de vida de los empleados.

Tabla N° 1 Parámetros de los indicadores de la encuesta

INDICADORES	VARIABLES	PORCENTAJE	RESULTADOS
Remuneración	Monto	34,95%	Los salarios varían desde \$ 400,00 a \$ 1.000,00, dentro del segmento del nivel socioeconómico, por lo tanto, el mayor referente está en la remuneración de los empleados que reciben más de \$ 1.000,00 que equivale a 137 personas con el 34,95%. De esta manera se determinó que la institución que mejor paga a sus empleados es la Universidad Estatal del Sur de Manabí.
	Consumo	64,29%	Se determinó que los empleados distribuyen su remuneración en consumo y ahorro, pero del total de 397 encuestados, 252 personas lo utilizan más para el consumo familiar, en cambio el 35,71% lo ahorra ya que esto le va servir en cualquier momento para gastos

Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa

			imprevistos dentro del núcleo familiar
	Necesidades básicas	64,29%	En esta variable se evidencio que el 66,84% que son 262 empleados no consideran tener una buena remuneración que les satisfaga las necesidades básicas en sus hogares y esto repercute directamente en su calidad de vida,
	Justa y Equitativa	66,84%	En cuanto a la variable si la remuneración en justa y equitativa, 262 empleados indicaron que su remuneración no es justa ni equitativa en relación a otros que perciben un mejor salario y el trabajo es el mismo.
	Cambio de trabajo	86,73%	En esta variable se puede evidenciar que los empleados aceptarían si les ofrecen una mejor remuneración en otro trabajo, respuesta obtenida de 340 personas.
<b>Calidad de vida</b>	Integración de familia	58,42%	En lo relacionado a cuantas personas integran su familia, 229 empleados contestaron que su núcleo familiar está compuesto por más de 5 personas
	Aporte al hogar	69,39%	Esta variable tiene similitud con la respuesta anterior, en este caso respondieron 272 empleados que en el hogar aportan 2 personas quienes trabajan para sustentar su familia y lograr una mejor calidad de vida, es un caso trabaja padre y madre y en otros casos padre e hijo.
	Nivel de calidad de vida	74,74%	Del total de 392 encuestados 293 empleados manifestaron estar parcialmente de acuerdo con su calidad de vida en un nivel medio. Esto quiere decir que la mayoría de los empleados encuestados poseen una posición neutral, es decir, ni positiva ni negativa con respecto a esta dimensión como parte de su Calidad de Vida Laboral
<b>Impacto de la remuneración y calidad de vida</b>	Equidad económica	53,83%	211 empleados contestaron estar parcialmente de acuerdo a su posición de equidad económica de acuerdo a su remuneración. Esto quiere decir que la mayoría de los empleados encuestados poseen una posición neutral, ya que no es la más adecuada para tener una mejor calidad de vida.
			Se puede observar en los resultados que 273 empleados expresaron estar

Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa

	Estabilidad laboral	69,64%	de acuerdo con su posición de Alienación dentro de su trabajo. Esto quiere decir que la mayoría poseen una posición positiva con respecto a esta dimensión como parte de su Calidad de Vida Laboral.
	Posición del ambiente	70,41%	De acuerdo con su posición del Ambiente de trabajo; 276 empleados encuestados poseen una posición positiva con respecto a esta dimensión como parte de su calidad de vida laboral. Es decir, se manifiestan positivamente con el entorno físico ambiental de su trabajo referido a la salud ocupacional y a la percepción del mismo.
	Satisfacción en el trabajo	66,84%	Los 262 empleados están parcialmente de acuerdo y poseen una posición positiva con respecto a esta dimensión como parte de su calidad de vida laboral.
	Posición de identidad y autoestima	66,84%	En cuanto a la posición de Identidad y autoestima laboral dentro de empresa o institución, 262 personas indicaron estar de acuerdo, es decir poseen una posición positiva con respecto a la dimensión como parte de la calidad de vida.

De acuerdo a los resultados se estableció la situación actual de la remuneración de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa, se aprecia una gran diferencia entre la remuneración que el empleado adquiere y una variabilidad de salarios que dependen de algunos factores que tienen las personas al recibir un pago. Los salarios varían desde S/.400.00 como mínimo hasta más de S/.1.000,00 dentro del segmento del nivel socioeconómico. Por esta razón algunos empleados como jefe de hogar han considerado estudiar para generar mayores ingresos, es decir, Es decir los jóvenes han logrado obtener estudios superiores y ahora son profesionales, cuya finalidad es poder conseguir empleo y ayudar a su familia a una mejor calidad de vida. En cambio, las personas mayores que no han tenido la oportunidad de estudiar trabajan en forma momentánea sin poder recibir todos los derechos como trabajador y obtener experiencia y apoyar al ingreso familiar.

Otro de los aspectos importantes que se consideró en la investigación es sobre el consumo y el ahorro, a partir de esto se conoció como distribuyen los empleados sus ingresos obtenidos por la

## Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa

---

remuneración salarial, manifestaron que el ingreso que reciben ellos lo distribuyen de la siguiente forma, el 64,29% lo destina al consumo y el 35,71% lo ahorra. Se puede mencionar que ahorrando parte de su remuneración le va a servir en cualquier momento para gastos imprevistos que no están planificados.

El consumo es la gestión más utilizada por los integrantes de las familias del nivel socioeconómico. Para Keynes citado en el libro de (Caporaso & Levine, , 1992), menciona que el consumo es lo más importante dentro de una economía debido a que esta estimula la demanda, generando una cadena de valor que conduce a más consumo, por lo tanto, dando estabilidad al sistema productivo. (p. 100 a 120)

En lo relacionado a la posición de Satisfacción en el Trabajo dentro de la empresa o institución; lo que representa un 66,84% del total de los empleados encuestados poseen una posición positiva con respecto a esta dimensión como parte de su Calidad de Vida. De esta manera la mayoría de los trabajadores refleja un estado psicosocial que involucra elementos de complacencia, gratificación y motivación en función de las metas y expectativas tanto laborales y personales. En cuanto a la posición de Identidad y Autoestima Laboral dentro de empresa o institución; lo que representa un 66,84% de los empleados encuestados poseen una posición positiva con respecto a esta dimensión como parte de su Calidad de Vida Laboral.

### **Discusión**

En este proceso investigativo tuvo como propósito determinar como la remuneración salarial incide en la calidad de vida de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa. Sobre todo, se pretendió identificar la situación actual de los empleados, ya que la importancia de la remuneración vs calidad de vida, es decir estando o no satisfecho con el trabajo que desempeña, por eso es primordial tener conocimiento claro de los tipos de remuneración para sintetizar la relevancia de los resultados de la investigación.

La Remuneración Monetaria es así como lo plantea Werther & Davis, 1999 que es la más conocida y hace referencia a aquella retribución en moneda que se recibe por una labor realizada; generalmente se asume que ésta es de carácter obligatorio por legislación y la cantidad que se devengue determina la calidad del talento humano que puede adquirir la organización. De igual manera Fernández menciona que la remuneración psicológica pretende generar el bienestar íntegro del trabajador y está asociado con el ser aceptado y reconocido dentro de la organización y establece el nivel de lealtad

## Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa

---

del trabajador, en cambio la remuneración espiritual la cual se vincula con la contribución que hace la organización para promover trabajadores que trasciendan y aumentan su nivel de vida en educación, profesionalización, calidad de vida, oportunidades de recreación y desenvolvimiento; para lograr crear una remuneración espiritual siempre es necesaria la cultura del bienestar.

En base a esto, se hizo la relación con otros estudios relevante de la investigación, así como es el caso de (Ríos D. T., 2018), en su investigación sobre el tema: “*Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Inversiones Mineras los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016*”, donde enfatizo que la existencia de una relación positiva y significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, que quedo determinada la relación positiva entre carga laboral y compromiso organizacional y la relación positiva existente entre motivaciones intrínsecas y compromiso organizacional y, finalmente, quedó determinada la relación positiva entre apoyo directivo y compromiso organizacional.

Es por eso que se pudo apreciar que los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa, priorizan de mayor importancia la remuneración salarial porque a través de estos ingresos es que se benefician ellos para el sustento diario de su familia, en cambio los otros dos tipos de remuneración no se los considera de menor magnitud, es decir el psicológico no lo ofrecen las empresas o instituciones ya que está relacionado con aumento de sueldo o por reconocimiento de la labor que desempeña el empleado, así mismo el espiritual los empleadores no lo ofrecen porque en cualquier momento su empleado puede ser remplazado por otro personal, esto es lo que le limita al empleado a crecer como persona y profesional.

Así mismo, se hace énfasis en el Estudio realizado por (Reyes A. , 2017), menciona en la tesis *Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la gobernación del municipio San Diego Estado Carabobo*, donde evaluó la compensación salarial y su impacto en la calidad de vida laboral de los trabajadores de la institución objeto de estudio y que se logró identificar mediante un diagnóstico que existe insatisfacción de los trabajadores con la compensación salarial. Es así que hace relación directa con la investigación sobre la remuneración y la calidad de vida de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa, donde se encuentran parcialmente satisfechas con su trabajo y lo califican de “BUENO” sin embargo cambiarían su actual trabajo por un mejor salario. También se pudo apreciar que el salario actual solo les sirve para cubrir las necesidades básicas del hogar dejándolos sin la posibilidad de comenzar a ahorrar para el futuro. Por lo tanto, se podría decir que los empleados se encuentran insatisfechos y su trabajo no lo realizan

Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa

---

satisfactoriamente. Por lo tanto, su nivel de calidad de vida en algunos empleados es de nivel medio. De acuerdo con otro estudio de (Barriga & Rendón, 2016), quien manifiesta en su trabajo titulado: *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico del distrito de Arequipa, 2016*”, que la remuneración percibida si impacta positivamente en la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico, en donde el impacto es positivo y otro aspecto sobre la remuneración monetaria es de mayor importancia ante la remuneración espiritual y psicológica para las familias que necesitan cubrir las necesidades básicas del hogar. En base al tema que tiene gran similitud con esta investigación se puede mencionar que en otras empresas o instituciones consideran a sus empleados, es decir otorgándoles un buen ambiente laboral y una remuneración justa, es por eso que se define que existen empresas con una cultura organizacional ordenada y globalizada.

Sobre el tema de remuneración salarial y calidad de vida, existen tesis que en comparación con la realidad de nuestro entorno demuestran que la problemática surge desde las leyes ecuatoriana que no están siendo puesta en práctica tal como lo estipula la legislación del Estado; porque no se están aplicando las normativas vigente para beneficio del trabajador, en cambio en otros países las leyes son tan estrictas que se cumple tal como están descrita de acuerdo a la legislación de cada país, donde, el trabajador tiene derechos que son respetados al igual que sus deberes que deben cumplir los trabajadores y esto está a la par con los derechos para dar cumplimiento a lo estipulado en la ley. Algo muy importante para muchos trabajadores o empleados es que desconocen sus deberes y derechos por la falta de información, es por eso que muchas empresas cometer abusos con sus empleadoras y a veces por la gran demanda de personas que optan por un trabajo.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente y con los resultados obtenidos, se puede decir que la remuneración influye positivamente sobre la calidad de vida de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa, por ser de mayor necesidad para el trabajador. Es decir que se tiene un impacto negativo en cuanto a la aceptabilidad de muchos empleados que no están de acuerdo con su remuneración que reciben y esto le implica directamente en su calidad de vida, aunque unos empleados si están de acuerdo con la remuneración que ellos reciben por el servicio que prestan a las empresas.

## Conclusiones

- Los resultados demuestran la situación actual sobre la remuneración salarial, ya que el 34,95% de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa consideran insatisfechos su remuneración salarial actual, porque no logran a cubrir las necesidades básicas de su hogar, por lo tanto, si ellos tuvieran un aumento en su salario mejoraría su nivel de satisfacción y por ende la calidad de vida de sus integrantes. Los empleados consideran que su remuneración no les satisface, pero como ellos necesitan el trabajo no pueden abandonar y buscar otra plaza con un mejor salario, esto se debe a que los empleos son escasos, aunque ellos cumplen con todos los requisitos ley, en la encuesta manifestaron en un 86,73% que si les ofrecieran una mejor remuneración optaban por dejar el trabajo e irse al nuevo empleo, ya que este le mejoraría su nivel de calidad de vida.
- Se evidencia a través de los resultados de la encuesta sobre la calidad de vida de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa, el 74,74% tienen un nivel medio, el 19,13% tiene un nivel bajo, el 6,12% tiene un nivel alto. También cabe indicar que los resultados demuestran que el 34,95% de los empleados tienen una remuneración salarial baja al igual que su calidad de vida, por lo tanto, se demuestra que la mayoría de los empleados o trabajadores no están de acuerdo con el salario que perciben, porque no les alcanza para cubrir sus necesidades básicas. Existen diferencias significativas entre remuneración salarial y la calidad de vida, siendo esta relación moderada entre sus componentes.
- La remuneración salarial tiene un impacto negativo sobre la posición de equidad económica de acuerdo a su remuneración, el 53,83% de los empleados de la zona urbana del cantón Jipijapa está parcialmente de acuerdo, en otros de los resultados afines el 66,94% considera que sus ingresos no son suficiente para cubrir las necesidades básicas de su hogar, además el 66,84% de personas califican el nivel de satisfacción de su trabajo actual como "bueno" que están parcialmente de acuerdo, sin embargo el 86,73% de los empleados cambiarían de trabajo por una mejor oferta en la remuneración. De esta manera queda demostrado que el impacto de la remuneración salarial y calidad de vida en negativo.

## Referencias

1. Ardilla, R. (2003, p. 2). *Calida de vida: una definición integradora* (Vol. Volumen (35)). Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9900/TESIS%20DE%20MAESTRIA>



- %20PAMELA%20GUERRA%20Y%20MARIELA%20SOSA%20-%20SALARIO%20EMOCIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Bager, A. (2009, p. 255). *Las 10R en la dirección de personas*. Torrejón de Ardos. Madrid: Esic Editorial. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9900/TESIS%20DE%20MAESTRIA%20PAMELA%20GUERRA%20Y%20MARIELA%20SOSA%20-%20SALARIO%20EMOCIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  3. Barriga, F. A., & Rendón, M. A. (2016). *Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico del distrito de Arequipa, 2016*. Tesis, Universidad Católica San Pablo, de la Facultad de Ciencias Económico Empresariales, Escuela profesional de Administración de negocios, Arequipa - Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/14872>
  4. Caporaso, & Levine, . (1992). “Capítulo 2,3,4,5 “Politics and economics”, *Theories of Political*. Cambirdge: Cambridge: Economy, Cambirdge: Cambridge University Press. Obtenido de <http://puceae.puce.edu.ec/efi/index.php/economia-internacional/14-competitividad/248-el-consumo-y-su-importancia-economica>
  5. Curi, P. (8 de enero de 2015). *Cuestión de trabajo*. Obtenido de Recuperado el Junio de 2016, de <http://www.blog.pucp.edu.pe/blog/perycuri/2015/01/08/derecho-al-trabajo-y-a-una-justa-remuneraci-n-declaraci-n-americana-de-los-derechos-y-deberes-del-hombre/>: [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLORES\\_ANA\\_IMP.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf)
  6. De la Cueva, M. (1975). *El nuevo derecho mexicano del trabajo* (3era. ed. ed. ed.). Mexico: Editorial Porrúa. Obtenido de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLORES\\_ANA\\_IMP.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf)
  7. Fernández, I. (2003). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/administracion-de-compensaciones-y-psicologia-organizacional/>
  8. Guerra, S. P., & Sosa, P. M. (2015). *Impacto del salario emocional en la calidad de vida de los colaboradores y su influencia en el servicio hacia el cliente externo*. Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Facultad de Psicología, Quito. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/9900/TESIS%20DE%20MAESTRIA%20PAMELA%20GUERRA%20Y%20MARIELA%20SOSA%20-%20SALARIO%20EMOCIONAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
  9. Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (6ta edición ed.). México DF: México: McGraw Hill.
  10. Hígald, S. M., & Jaya, A. K. (2015). *Análisis de la remuneración variable como herramienta de la gestión estratégica*. Tesis, ESPE Universidad de las Fuerzas Armadas, Sangolquí. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12553/1/T-ESPE-049810.pdf>
  11. Juárez, S. (2012, p. 67). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del Hospital General Regional 72 del Instituto Mexicano del Seguro Social*. Obtenido de

- [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas\\_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. López , B. J. (1988). *El salario*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas. Obtenido de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLORES\\_ANA\\_IMP.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf)
  13. Manzo , & Moncallo. (2004). *Remuneración salarial recibida, beneficios recibidos y aspirados relacionados con la calidad de vida laboral percibida*. Caracas. Obtenido de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLORES\\_ANA\\_IMP.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf)
  14. Milton , R. (2011, p. 34). *Manual de Administración de Sueldos y Salarios*. (Vol. Tomo II). México: McGraw-Hill.Editorial.
  15. Molina, B. (2014). *Satisfacción laboral en los contextos organizacionales*. (Segunda Edición ed.). México: Editorial Printice Hall. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas\\_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  16. Reyes. (2013). *Administración de Personal II: Sueldos y Salarios*. México: Editorial Limusa. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas\\_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  17. Reyes, A. (2017). *Análisis de la compensación salarial y su efecto en la calidad de vida de los trabajadores de la gobernación del municipio San Diego estado Carabobo*. Bárbula. Obtenido de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4315/areyes.pdf?sequence=1>
  18. Reyes, F. (2013). *Administración de Personal II: Sueldos y Salarios*. México: Editorial Limusa. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas\\_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  19. Ríos, D. T. (2018). *Calidad de Vid laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Inversiones Mineras los Ángeles; Carhuaz, Ancash*. Lima, Perú.
  20. Trabajo, O. I. (1985). *La Remunercación por Rendimiento*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/12553/1/T-ESPE-049810.pdf>
  21. Urquijo, J. (2013). *La Administración de Sueldos y Salarios* (3ª edición ed.). Caracas Venezuela. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas\\_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  22. Werther , & Davis. (1999). *Administración de personal y Recursos Humanos*. México.: México: Mc. Graw-Hill. Obtenido de [http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA\\_FLORES\\_ANA\\_IMP.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf)

Remuneración Salarial y su Incidencia en la Calidad de Vida de la Zona Urbana del Cantón Jipijapa

---

23. Yachas , E. B. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con las escalas remunerativas de los trabajadores de la Dirección de Red de Salud Lima ciudad año 2016*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas\\_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9133/Yachas_ERM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
24. Zapata, R. (1987). *Calidad de Vida y Cambio. Reformas Institucionales y Publicas*. caracas: Conciencia 21. Obtenido de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1292.pdf>

©2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).|