

Nivel salarial y su impacto en la calidad de vida del talento humano en las empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo

Salary level and its impact on the quality of life of human talent in fast food companies in the canton of Quevedo

Mónica Margarita Valencia Cabrera¹ (mvalenciac3@uteq.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0005-0610-5924>)

Marco Fidel Patiño Loor² (mpatinol@uteq.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0009-6798-6904>)

Mayra Alexandra Rodríguez Calderón³ (mrodriguezc4@uteq.edu.ec) (<https://orcid.org/0009-0006-9524-7859>)

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito analizar el nivel salarial y su incidencia en la calidad de vida del talento humano en las empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo de tipo aplicado, con alcance descriptivo, explicativo y correlacional. La información se recolectó mediante una encuesta estructurada con escala de Likert aplicada a 30 trabajadores del sector, lo que permitió obtener datos claros sobre el nivel salarial y la calidad de vida de los trabajadores. En los resultados se evidenció que una proporción considerable de trabajadores percibe su salario como insuficiente para cubrir sus gastos básicos y mantener un nivel de vida adecuado. Asimismo, se identificaron limitaciones en la estabilidad económica, la capacidad de afrontar gastos imprevistos y la cobertura de necesidades fundamentales como alimentación, vivienda y transporte. De igual manera, se evidencia inconformidad respecto a la relación entre el salario y la carga laboral, así como una percepción de inequidad en la remuneración en comparación con otros trabajadores en posiciones similares. Estos hallazgos reflejan un escenario en el que las condiciones salariales no responden de manera proporcional a las exigencias del trabajo ni a las necesidades cotidianas del personal.

¹ Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador

² Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador

³ Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador

El análisis estadístico mostró una correlación positiva alta ($\rho = 0,812$) entre el nivel salarial y la calidad de vida, evidenciando que ambas variables están estrechamente relacionadas. Es preciso que las empresas de comidas rápidas mejoren las condiciones salariales, ya que esto permitirá fortalecer el bienestar integral de los trabajadores, promoviendo una mayor estabilidad económica, motivación y desarrollo personal dentro y fuera del entorno laboral.

Abstract

The purpose of this research was to analyze salary levels and their impact on the quality of life of human talent in fast food companies in the Quevedo canton. To achieve this, a quantitative applied approach was adopted, with a descriptive, explanatory, and correlational scope. Data were collected through a structured survey using a Likert scale, administered to 30 workers in the sector, which made it possible to obtain clear information on salary levels and workers' quality of life. The results showed that a considerable proportion of workers perceive their salary as insufficient to cover basic expenses and maintain an adequate standard of living. Likewise, limitations were identified in terms of economic stability, the ability to cope with unexpected expenses, and the coverage of fundamental needs such as food, housing, and transportation. In addition, dissatisfaction was observed regarding the relationship between salary and workload, as well as a perception of inequity in pay compared to other workers in similar positions. These findings reflect a scenario in which salary conditions are not proportional to job demands or to employees' daily needs. Statistical analysis revealed a strong positive correlation ($\rho = 0.812$) between salary level and quality of life, demonstrating that both variables are closely related. Therefore, it is essential for fast food companies to improve salary conditions, as this would strengthen workers' overall well-being, promoting greater economic stability, motivation, and personal development both inside and outside the workplace.

Palabras clave: Nivel salarial, ingreso, calidad de vida, bienestar.

Keywords: Salary level, income, quality of life, well-being.

Introducción

El nivel salarial se entiende como el conjunto de retribuciones económicas que recibe un trabajador por su labor, el cual forma parte del sistema de compensaciones establecido por la organización. Según Dessler (2009), la remuneración comprende todas las formas de pago derivadas del empleo, incluyendo salarios, incentivos y beneficios, los cuales pueden ser directos e indirectos. En consecuencia, el nivel salarial refleja el valor asignado a un puesto dentro de la estructura organizacional y está determinado por factores como el desempeño, las responsabilidades y las condiciones del mercado laboral.

En este sentido, la investigación de Patiño et al. (2025) evidencia que la remuneración incide de forma significativa en el bienestar laboral, no solo por el ingreso económico que perciben los empleados, sino también por los beneficios complementarios que fortalecen su satisfacción. El estudio destaca que la percepción de una compensación adecuada mejora la motivación y el sentido de pertenencia dentro de la organización. De igual manera, se reconoce que los incentivos no monetarios contribuyen a equilibrar las necesidades personales y laborales del trabajador. En consecuencia, la retribución debe entenderse como un conjunto integral de factores que influyen en la calidad de vida y el desempeño del talento humano.

Por su parte la investigación de Chunga et al. (2022) aporta evidencia empírica relevante para comprender la relación entre variables económicas y bienestar social. Desde un enfoque cuantitativo, se establece que los niveles de ingreso condicionan el acceso a servicios básicos y oportunidades de desarrollo. En este aspecto, el salario se configura como un determinante clave en la estabilidad y satisfacción de los individuos. Por lo tanto, el estudio respalda teóricamente la influencia directa del nivel salarial en la calidad de vida, constituyéndose en un referente para investigaciones similares.

Bajo el criterio de López (2019), los ingresos no dependen únicamente del empleo en sí, sino de múltiples factores estructurales como el nivel educativo, la experiencia y la productividad del trabajador. El estudio destaca que la desigualdad en los ingresos se explica, en gran medida, por las diferencias en el capital humano y las oportunidades dentro del mercado laboral. Asimismo,

se precisa que la concentración de ingresos en determinados grupos, reflejan brechas económicas significativas. Es así que, los ingresos laborales no solo determinan el nivel de vida de los individuos, sino que también evidencian desigualdades sociales presentes en el contexto económico.

De manera similar Méndez & Rojas (2024), describen que los ingresos laborales se relacionan directamente con la capacidad de cobertura de necesidades, ya que determinan el acceso de los trabajadores a bienes y servicios esenciales como alimentación, vivienda, salud y educación. En este sentido, el estudio evidencia que niveles bajos o inestables de ingresos limitan la satisfacción de necesidades básicas, afectando la calidad de vida. En consecuencia, las desigualdades en el mercado laboral profundizan estas limitaciones, especialmente en contextos de informalidad o precariedad. Por ello, la capacidad de cobertura de necesidades depende en gran medida de la estabilidad y suficiencia de los ingresos percibidos.

Es importante destacar que la retribución justa se configura como un elemento esencial para garantizar una adecuada calidad de vida de los empleados, ya que influye directamente en su estabilidad económica y bienestar integral. El estudio de Landero et al. (2024) evidencian que una compensación equitativa no solo satisface necesidades básicas, sino que también fortalece la motivación y el compromiso laboral. Asimismo, la percepción de justicia salarial contribuye a reducir desigualdades y promueve un entorno organizacional más equitativo. La retribución justa se consolida como un factor clave para el desarrollo personal y profesional del trabajador.

Precisamente una retribución justa es un factor indispensable para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. En base al estudio realizado por Verasteguí et al. (2022) la percepción de los trabajadores evidencia que la satisfacción, el ambiente laboral y la organización interna son elementos esenciales para mejorar la calidad de vida. En este sentido, se destaca que factores como las condiciones del entorno y el bienestar emocional influyen directamente en su desempeño y permanencia en la empresa. Asimismo, una adecuada calidad de vida laboral contribuye a mejorar la productividad y el compromiso organizacional.

Para Lizárraga et al. (2022) la calidad de vida en el trabajo depende de factores como la remuneración, las condiciones laborales y la satisfacción del empleado. Estos elementos influyen en el bienestar, la motivación y el compromiso del trabajador dentro de la organización.

Por su parte el estudio de Castillo & Jaya (2026) destaca que el bienestar económico y laboral está relacionado con las condiciones que permiten al trabajador alcanzar estabilidad, satisfacción y compromiso dentro de la organización. Se evidencia que una adecuada gestión del bienestar favorece la permanencia del talento humano y mejora la percepción sobre el entorno laboral. En este sentido, factores como la remuneración, el clima organizacional y las oportunidades de desarrollo influyen en la calidad de vida del empleado.

Otro factor importante de la calidad de vida es el bienestar psicológico, ya que en base al estudio de Castro y Borja (2026) evidencia que los trabajadores mantienen una relación significativa con el compromiso laboral, debido a que influye en la motivación, la energía y la satisfacción dentro del entorno organizacional. El estudio destaca que condiciones laborales favorables contribuyen a fortalecer la salud mental y el desempeño del talento humano. En este sentido, promover el bienestar psicológico permite mejorar la relación del trabajador con la organización y favorecer un ambiente laboral saludable.

Respecto de la salud física de los trabajadores, la investigación de Calapaqui & Campos (2025) demuestra que el exceso de tareas, responsabilidades y jornadas extensas afecta negativamente la salud física de los trabajadores. Se identifican consecuencias como fatiga crónica, trastornos musculoesqueléticos y alteraciones del sueño, las cuales disminuyen el bienestar y desempeño del personal. En este sentido, una inadecuada distribución de la carga laboral puede generar desgaste físico y afectar la calidad de vida del trabajador.

Las jornadas laborales prolongadas generan diversas consecuencias en la salud del trabajador, entre las que destaca un mayor riesgo de sufrir accidentes laborales, especialmente cuando se superan las 44 horas semanales. Asimismo, el exceso de horas de trabajo incrementa la fatiga física y el desgaste, lo que reduce la capacidad de atención y aumenta la probabilidad de lesiones. También se asocian con un deterioro progresivo de la salud general, especialmente en

trabajadores de mayor edad. En conjunto, estas condiciones evidencian que jornadas extensas afectan negativamente la seguridad y el bienestar físico del personal (Gómez et al., 2023).

Otra dimensión de la calidad de vida es la compensación equitativa, ya que la investigación de Rodríguez (2024) destaca que esta influye directamente en la motivación, satisfacción y compromiso de los colaboradores. Asimismo, se evidencia que no solo el salario económico, sino también el denominado salario emocional, contribuye significativamente a mejorar la calidad de vida en el trabajo. Desde un enfoque teórico, se sustenta que la percepción de justicia salarial fortalece el clima organizacional y reduce la rotación del personal. En este sentido, la combinación de incentivos económicos y no económicos se configura como un elemento clave para el desarrollo integral del talento humano. En síntesis, el estudio confirma que la remuneración integral es un pilar esencial para promover el bienestar laboral y la sostenibilidad organizacional.

Materiales y métodos

La presente investigación se basó en analizar el nivel salarial y su impacto en la calidad de vida del talento humano en las empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo, ya que para lograr el objetivo propuesto fue pertinente; diagnosticar el nivel salarial que perciben los trabajadores, identificar la calidad de vida del talento humano y determinar la relación que existe entre las variables propuestas. En este sentido, el estudio se orientó a responder la siguiente interrogante: ¿De qué manera el nivel salarial incide en la calidad de vida del talento humano en las empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo?

La investigación se abordó desde un enfoque cuantitativo, ya que permitió recolectar y analizar datos de manera objetiva, facilitando la medición de las variables planteadas. Como técnica principal de recolección de información se empleó la encuesta, la cual fue diseñada bajo la escala de Likert con cuatro opciones de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca. Este instrumento fue aplicado a una muestra de 30 empleados que laboran en las principales empresas del sector de comidas rápidas en el cantón Quevedo. En cuanto al alcance, el estudio se caracterizó por ser de tipo aplicado, debido a que busca generar información útil para la toma de

decisiones en el ámbito empresarial. Asimismo, presenta un nivel descriptivo, al detallar las características del nivel salarial y la calidad de vida de los trabajadores; explicativo, al intentar comprender la influencia de una variable sobre otra; y correlacional, ya que analiza la relación existente entre el nivel salarial y la calidad de vida.

Por otra parte, se emplearon los métodos deductivo e inductivo. El método deductivo permitió partir de conceptos generales sobre salario y calidad de vida para aplicarlos al contexto específico de las empresas de comidas rápidas. Mientras que el método inductivo facilitó la interpretación de los resultados obtenidos en campo, permitiendo generar conclusiones a partir de la información recolectada.

Resultados

Tabla 1

Diagnóstico del nivel salarial que perciben los trabajadores de las empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo

Preguntas	Escala				Total
	Siempre	Casi	A veces	Nunca	
	siempre				
Ingreso percibido					
1. ¿El salario que percibe es suficiente para cubrir sus gastos básicos mensuales?	1 3%	4 13%	7 23%	18 60%	30 100%
2. ¿El ingreso que percibe le permite mantener un nivel de vida adecuado?	10 33%	5 17%	12 40%	3 10%	30 100%
3. ¿Considera que su salario es estable y le brinda seguridad económica?	2 7%	5 17%	8 26%	15 50%	30 100%
Capacidad de cobertura de necesidades					
4. ¿El salario que percibe le permite cubrir necesidades como alimentación, vivienda y transporte?	2 7%	6 20%	10 33%	12 40%	30 100%

5. ¿El ingreso que percibe le permite afrontar gastos imprevistos?	2	5	8	15	30
	6%	17%	27%	50%	100%
6. ¿Considera que su salario le permite acceder a servicios de salud y educación?	1	4	9	16	30
	3%	13%	30%	54%	100%
Relación salario – jornada laboral					
7. ¿El salario que percibe es acorde con las horas de trabajo que realiza?	2	5	9	14	30
	7%	17%	30%	46%	100%
8. ¿Considera que la carga laboral que tiene, está bien remunerada?	3	6	8	13	30
	10%	20%	27%	43%	100%
Percepción de justicia salarial					
9. ¿El salario que percibe es justo en comparación con el de otros trabajadores en su misma posición?	2	4	10	14	30
	7%	13%	33%	47%	100%
10. ¿Considera que la empresa remunera de manera equitativa a sus trabajadores?	1	5	9	15	30
	3%	17%	30%	50%	100%
Total	26	49	90	135	300
	9%	16%	30%	45%	100%

Nota: La encuesta fue aplicada a 30 trabajadores de 5 empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo, evidenciando mayor frecuencia de respuestas en la opción “Nunca”.

Los resultados de la encuesta aplicada a los empleados de las empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo reflejan una percepción poco favorable respecto del nivel salarial en las diferentes dimensiones analizadas, se evidencia tendencias muy marcadas hacia la opción “Nunca” en la mayoría de las preguntas, por lo que es preciso conocer de manera específica los siguientes resultados:

En la dimensión ingreso percibido, el 60% de los encuestados manifestó que el salario que recibe “Nunca” es suficiente para cubrir sus gastos básicos mensuales, mientras que el 23% indicó que esto ocurre “A veces”, el 13% “Casi siempre” y apenas el 3% considera que “Siempre”. De manera similar, el 50% señaló que su salario “Nunca” le brinda seguridad económica, seguido del

26% que respondió “A veces”. No obstante, en contraste, un 33% expresó que “Siempre” el ingreso le permite mantener un nivel de vida adecuado, aunque esta percepción no es predominante frente a las demás respuestas negativas.

En cuanto a la capacidad de cobertura de necesidades, los datos evidencian mayores dificultades económicas. El 40% de los trabajadores indicó que “Nunca” puede cubrir necesidades básicas como alimentación, vivienda y transporte, mientras que el 33% mencionó que solo “A veces” lo logra. Asimismo, el 50% afirmó que “Nunca” puede afrontar gastos imprevistos y el 54% señaló que “Nunca” su salario le permite acceder a servicios de salud y educación, lo que demuestra limitaciones importantes en su bienestar.

Respecto a la relación salario–jornada laboral, el 46% de los encuestados manifestó que el salario que percibe “Nunca” es acorde con las horas de trabajo que realiza, seguido del 30% que respondió “A veces”. De igual forma, el 43% considera que la carga laboral “Nunca” está bien remunerada, mientras que el 27% indicó que esto ocurre “A veces”, evidenciando una inconformidad generalizada en este aspecto.

La cuarta dimensión respecto de la percepción de justicia salarial, evidencia que el 47% de los trabajadores señaló que el salario que percibe “Nunca” es justo en comparación con el de otros empleados en la misma posición, y el 50% considera que la empresa “Nunca” remunera de manera equitativa. En ambos casos, los porcentajes de respuestas positivas (“Siempre” y “Casi siempre”) son considerablemente bajos.

En términos generales, los resultados globales muestran que el 45% de las respuestas se concentra en la opción “Nunca”, seguido del 30% en “A veces”, lo que evidencia una tendencia clara hacia la insatisfacción salarial. Estos hallazgos reflejan que, en la mayoría de los casos, los trabajadores perciben que su remuneración no cubre sus necesidades ni guarda relación con su esfuerzo, lo que podría incidir en su motivación y desempeño laboral.

Tabla 2

Calidad de vida del talento humano de acuerdo con el nivel salarial que perciben los trabajadores de las empresas de comidas rápidas

Preguntas	Escala				Total
	Siempre	Casi	A veces	Nunca	
	siempre				
Bienestar económico					
1. ¿El ingreso que percibe le permite planificar adecuadamente sus metas económicas personales?	2 7%	5 17%	10 33%	13 43%	30 100%
2. ¿El salario que recibe le brinda la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida a futuro?	1 3%	4 13%	9 30%	16 54%	30 100%
Bienestar psicológico					
3. ¿La remuneración que recibe influye positivamente en su tranquilidad emocional?	3 10%	5 17%	9 30%	13 43%	30 100%
4. ¿El salario que percibe contribuye a reducir preocupaciones relacionados con su situación económica?	2 7%	4 13%	10 33%	14 47%	30 100%
Salud física					
5. ¿Los ingresos que recibe le permiten mantener hábitos saludables, como una alimentación adecuada y cuidados personales?	2 7%	6 20%	9 30%	13 43%	30 100%
6. ¿El salario que percibe facilita el acceso a medicamentos o tratamientos cuando presenta problemas de salud?	1 3%	5 17%	8 27%	16 53%	30 100%

Bienestar familiar

7. ¿La remuneración que recibe contribuye al bienestar y tranquilidad de su núcleo familiar?	2	5	10	13	30
	7%	17%	33%	43%	100%
8. ¿El ingreso que percibe le permite participar en actividades familiares y sociales fuera de su jornada laboral?	3	4	9	14	30
	10%	13%	30%	47%	100%

Satisfacción laboral

9. ¿El salario que recibe influye en su compromiso y disposición para cumplir sus actividades laborales?	4	6	9	11	30
	13%	20%	30%	37%	100%
10. ¿La remuneración que percibe incrementa su deseo de continuar trabajando en la empresa?	3	5	10	12	30
	10%	17%	33%	40%	100%
Total	23	49	93	135	300
	8%	16%	31%	45%	100%

Nota: La encuesta fue aplicada a 30 trabajadores de 5 empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo, evidenciando mayor frecuencia de respuestas en la opción “Nunca”, evidenciando limitaciones en la calidad de vida de los empleados asociados al nivel salarial que perciben.

Los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a los trabajadores de las empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo evidencian que el nivel salarial tiene una influencia significativa en la calidad de vida del talento humano. En relación con el bienestar económico, el 43% de los encuestados manifestó que el ingreso que percibe “Nunca” le permite planificar adecuadamente sus metas económicas personales, mientras que el 33% indicó que esto ocurre “A veces”. De igual manera, el 54% señaló que “Nunca” el salario recibido le brinda la posibilidad de mejorar sus condiciones de vida a futuro, lo que demuestra que los ingresos actuales representan una limitación para alcanzar una mayor estabilidad económica.

En cuanto al bienestar psicológico, los resultados reflejan que las condiciones salariales también inciden en la tranquilidad emocional de los trabajadores. El 43% indicó que “Nunca” la remuneración que recibe influye positivamente en su tranquilidad emocional, seguido del 30% que respondió “A veces”. Asimismo, el 47% manifestó que “Nunca” el salario contribuye a reducir las preocupaciones relacionadas con su situación económica, evidenciando que las dificultades financieras pueden generar incertidumbre y afectar el bienestar emocional del personal.

Respecto a la salud física, se identificó que los ingresos percibidos presentan restricciones para atender necesidades relacionadas con el cuidado personal. El 43% de los trabajadores señaló que “Nunca” sus ingresos le permiten mantener hábitos saludables como una alimentación adecuada y cuidados personales, mientras que el 53% afirmó que “Nunca” el salario facilita el acceso a medicamentos o tratamientos cuando enfrenta problemas de salud. Estos resultados reflejan que la capacidad económica limitada puede dificultar la prevención y atención oportuna de necesidades relacionadas con la salud.

Por otra parte, en lo referente al bienestar familiar, los datos muestran que el salario recibido influye en las condiciones del entorno familiar de los trabajadores. El 43% manifestó que “Nunca” la remuneración contribuye al bienestar y tranquilidad de su núcleo familiar, seguido del 33% que indicó “A veces”. Además, el 47% expresó que “Nunca” el ingreso percibido le permite participar en actividades familiares y sociales fuera de la jornada laboral, lo que evidencia que las limitaciones económicas pueden reducir las oportunidades de integración y recreación con sus familias.

Finalmente, en relación con la satisfacción laboral, los resultados muestran que la remuneración percibida tiene incidencia en la motivación y compromiso de los trabajadores. El 37% señaló que “Nunca” el salario influye en su disposición para cumplir sus actividades laborales, mientras que el 30% respondió “A veces”. Asimismo, el 40% indicó que “Nunca” la remuneración incrementa su deseo de continuar trabajando en la empresa, lo cual refleja que una percepción salarial desfavorable puede afectar la satisfacción y permanencia del talento humano.

Tabla 3

Relación que existe entre el nivel salarial y la calidad de vida de los trabajadores mediante Rho de Spearman, según datos de los encuestados.

Correlaciones			VD	VI
Rho de Spearman	VD	Coeficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	VI	Coeficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Nota: Para el cálculo de los valores presentados en esta tabla, se utilizó la información correspondiente a la variable nivel salarial (VI) y la calidad de vida (VD), obtenidas mediante encuestas aplicadas a los trabajadores de las empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para determinar la relación entre el nivel salarial y la calidad de vida de los trabajadores, se empleó el coeficiente Rho de Spearman, evidenciándose una relación alta y positiva de 0,812, lo que indica que ambas variables mantienen una asociación directa y significativa. Esto significa que las variaciones en el nivel salarial se relacionan de manera proporcional con los cambios en la calidad de vida de los empleados. En este sentido, los resultados permiten inferir que, a medida que los trabajadores perciben mejores ingresos o condiciones salariales, su bienestar general tiende a mejorar, reflejándose en aspectos económicos, psicológicos, físicos, familiares y laborales.

Por el contrario, cuando el nivel salarial es percibido como insuficiente, se incrementan las limitaciones en su calidad de vida. En conclusión, se evidencia que el nivel salarial constituye un factor determinante en el bienestar integral de los trabajadores, por lo que resulta necesario que las empresas fortalezcan sus políticas remunerativas, con el fin de mejorar las condiciones de vida del personal y, a su vez, favorecer su desempeño y estabilidad laboral.

Discusión

El diagnóstico del nivel salarial refleja una situación preocupante, donde los resultados muestran que el 60% de los trabajadores considera que su salario nunca es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, acompañado de un 54% que indica que no puede acceder a servicios de salud y educación. Estos datos evidencian que la mayoría enfrenta limitaciones económicas importantes, lo que genera insatisfacción y una percepción de injusticia en la remuneración. En esencia, el salario que perciben no logra garantizar condiciones mínimas de bienestar, afectando directamente su estabilidad y motivación en el trabajo. Estos resultados guardan similitud con el estudio planteado por Méndez & Rojas (2024), quienes sostienen que los bajos ingresos limitan la cobertura de necesidades básicas y el acceso a servicios esenciales.

En cuanto a la calidad de vida, un 54% de los trabajadores manifiesta que su salario no le permite mejorar sus condiciones de vida, mientras que un 53% señala que no puede acceder a medicamentos o tratamientos de salud. Estos resultados muestran que las limitaciones económicas no solo afectan el presente, sino también las posibilidades de desarrollo futuro y el bienestar físico. En consecuencia, la calidad de vida del talento humano se ve seriamente comprometida, ya que los ingresos no alcanzan para cubrir aspectos esenciales de la vida diaria. En concordancia, Lizárraga et al. (2022), indican que la remuneración y las condiciones laborales influyen directamente en la calidad de vida del trabajador.

Al analizar la relación entre las variables, se destaca una correlación alta y positiva de 0,812, lo que confirma que existe un vínculo fuerte entre el nivel salarial y la calidad de vida. Este resultado se respalda en los datos más relevantes, como el 60% que no cubre sus necesidades básicas y el 54% que no logra mejorar su calidad de vida, evidenciando que ambos aspectos están directamente conectados. En este sentido, queda claro que cuando el salario es insuficiente, la calidad de vida se ve afectada, mientras que mejores ingresos podrían traducirse en mayor bienestar y estabilidad para los trabajadores. Este hallazgo coincide con lo propuesto por Patiño et al. (2025), quienes afirman que la remuneración constituye un factor determinante en el bienestar, la motivación y la percepción de satisfacción laboral.

Conclusiones

El diagnóstico del nivel salarial permitió evidenciar que los trabajadores de las empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo perciben una remuneración insuficiente, la cual no les permite cubrir adecuadamente sus necesidades básicas, ni mantener estabilidad económica a corto y largo plazo. Además, se identificó que el salario no guarda relación con la carga laboral desempeñada y es percibido como poco equitativo en comparación con otros trabajadores, lo que refleja una tendencia generalizada de inconformidad e insatisfacción salarial que puede incidir negativamente en su desempeño y permanencia laboral.

Se identificó la calidad de vida del talento humano, determinándose que presenta limitaciones significativas en sus diferentes dimensiones. En el ámbito económico, los ingresos no permiten planificar ni mejorar las condiciones de vida; en el aspecto psicológico, se evidencian niveles de preocupación e inestabilidad emocional; en cuanto a la salud física, existen dificultades para mantener hábitos saludables y acceder a servicios médicos; mientras que, en el entorno familiar, se limita la participación en actividades sociales y la estabilidad del hogar. Asimismo, en la satisfacción laboral se observa una baja motivación y compromiso, lo que demuestra que el nivel salarial influye de manera directa en el bienestar integral de los trabajadores.

Se determinó la relación que existe entre el nivel salarial y la calidad de vida, evidenciándose una correlación positiva alta y estadísticamente significativa ($p = 0,812$), lo que demuestra que ambas variables están estrechamente vinculadas. Esto implica que, a medida que mejoran las condiciones salariales, también se incrementa el bienestar económico, emocional, físico, familiar y laboral de los trabajadores; mientras que salarios insuficientes generan efectos negativos en su calidad de vida. En este sentido, se concluye que el nivel salarial constituye un factor determinante en el bienestar del talento humano, por lo que es fundamental que las empresas implementen políticas remunerativas más justas y equitativas que contribuyan a mejorar las condiciones de vida y fortalecer la estabilidad laboral.

Referencias

- Calapaqui, J., & Campos, N. (2025). Impacto de la sobrecarga laboral en la salud física y psicológica del personal sanitario: una revisión sistemática. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 9(1), p. 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e331>
- Castillo, N., & Jaya, I. (2026). El bienestar laboral y su impacto en la retención y compromiso del talento humano en la ciudad de Machala. *Revista multidisciplinar veritas*, 7(1), p. 7983-8008. <https://doi.org/https://doi.org/10.61616/rvdc.v7i1.1514>
- Castro, D., & Borja, M. (2026). Bienestar psicológico y engagement laboral en trabajadores del sector tecnológico - automotriz de la ciudad de Quito, 2026. *Revista científica multidisciplinaria innovación integral*, 3(2), p. 1059-1086. <https://doi.org/https://doi.org/10.70577/bqevqg84>
- Chunga et al. (2022). Remuneración salarial y su incidencia en la calidad de vida de la zona urbana del cantón Jipijapa. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), p. 384-402. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2578>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. Pearson. Obtenido de <http://www.pearsoneducacion.net/>
- Gómez et al. (2023). Jornadas laborales prolongadas y lesiones por accidentes de trabajo: estimaciones de la primera encuesta sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Ecuador. *Creative commons*, 26(1), p. 25-40. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v26n1/1578-2549-aprl-26-01-25.pdf>
- Landero et al. (2024). Impacto de la retribución justa en la calidad de vida del empleado. *Revista científica empresarial Debe - Haber*, 2(11), p. 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.62939/debehaber202411>

- Lizárraga et al. (2022). Calidad de vida en el trabajo: un modelo de desarrollo organizacional en una empresa comercial. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 6(4), p. 4750-4768. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2974
- López, J. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables dummy. *Espiraes revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(29), p. 1-15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573263328005>
- Méndez, A., & Rojas, M. (2024). Change in Maslow's hierarchy of basic needs: evidence from the study of well-being in Mexico. *Annals of psychology journals*, 40(3), p. 458-465. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/analesps.511101>
- Patiño et al. (2026). Rotación del personal y clima organizacional en empresas de comidas rápidas del cantón Quevedo. *Sinergia académica*, 4(9), p. 1-21. <https://doi.org/https://doi.org/10.51736/sa1026>
- Rodríguez, A. (2024). *Impacto de la remuneración y la gestión del talento humano en el bienestar laboral en empresas privadas colombianas (Monografía)*. Repositorio de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/65104/dcmartinezmarti.pdf?sequence=3>
- Verasteguí et al. (2022). Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa gas comunal, región Los Llanos, Venezuela. *Compendium*, 25(48), p. 1-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.7127137>