



Impacto De La Retribución Justa En La Calidad De Vida Del Empleado

Impact of Fair Compensation on the Employee's Quality of Life

Naomy Janet Landero Cruz

200205015@itsescarcega.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-6169-4796>

Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega

Karely Itzel Valenzuela Pérez

200205009@itsescarcega.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0001-6735-0388>

Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega

José Alberto Sánchez López

alberto_sanchez@itsescarcega.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0003-0309-4041>

Tecnológico Nacional de México/ITS de Escárcega

Recibido: 01-05-2024

Aceptado: 10-05-2024

Publicado: 17-05-2024

Cita en APA: Landero Cruz, N. J., Valenzuela Pérez, K. I., & Sánchez López, J. A. (2024). Impacto de la retribución justa en la calidad de vida del empleado. *Revista Científica Empresarial Debe-Haber*, 2, 11. <https://doi.org/10.62939/debehaber202411>

Impacto De La Retribución Justa En La Calidad De Vida Del Empleado

Impact of Fair Compensation on the Employee's Quality of Life

RESUMEN

La retribución en los empleados es un tema de gran relevancia en la actualidad; día a día se lucha porque los trabajadores tengan las mejores condiciones en la organización, la cual es un factor importante que motiva al empleado a perdurar y esforzarse para cumplir con los objetivos de la empresa. Por ello se brinda información para que los empleadores consideren la retribución justa que debe darse, conociendo desde términos generales como qué es la retribución, los factores de la calidad de vida del empleado, las ventajas y desventajas de implementar una retribución justa para sus empleados, etc. Este proyecto de investigación es de tipo teórica cualitativa descriptiva. Tiene como objetivo identificar los efectos positivos y negativos que ejerce el salario justo en el bienestar de los trabajadores. Por lo que para la realización de este proyecto se recaudó información de diversas fuentes utilizando los motores de búsqueda de contenido académico, tales como Google académico, Scielo, Redalyc y Dialnet, además de libros, siendo estos antecedentes bibliográficos relevantes que abarca gran número de años que permiten observar desde pensamientos pasados a los actuales. De esta manera se puede identificar los aspectos que influyen en la calidad de vida del trabajador y su familia. Así mismo, los factores positivos y negativos, como se puede mencionar la importancia de las retribuciones, los incentivos, la motivación que se encuentre en el clima laboral.

Palabras clave: Retribución, calidad de vida, salario justo.

ABSTRACT

Employee remuneration is a topic of great relevance today; Every day we fight for the workers to have the best conditions in the organization, which is an important factor that motivates the employee to endure and strive to meet the company's objectives. For this reason, information is provided for employers to consider the fair remuneration that should be given, knowing from general terms such as what remuneration is, the factors of the employee's quality of life, the advantages and disadvantages of implementing a fair remuneration for their employees, etc This research project is of a descriptive qualitative theoretical type. Its objective is to identify the positive and negative effects that fair wages have on the well-being of workers. Therefore, to carry out this project, information was collected from various sources using academic content search engines, such as Google academic, Scielo, Redalyc and Dialnet, as well as books, with these relevant bibliographic records covering a large number of years. That allow us to observe from past thoughts to current ones. In this way, the aspects that influence the quality of life of the worker and his family can be identified. Likewise, the positive and negative factors, such as the importance of remuneration, incentives, motivation found in the work environment.

Keywords: Remuneration, quality of life, fair salary.

INTRODUCCIÓN

Debido a los sucesos actuales en el presente artículo se describe la retribución justa, los factores que mejoran la calidad de vida en el trabajador, los cuales debe tomar en cuenta la organización, ya que los empleados son una parte fundamental, la cual brinda la mano de obra necesaria y sin ella no podría ser posible llegar a gran capacidad. Así como los factores tanto positivos como negativos que se presentan para la empresa de ofrecer una retribución que sea razonable de

acuerdo con las actividades que realiza la persona ocupante. No es fácil llegar a un acuerdo común de cuál será el salario proporcionado que tanto empleador como empleado consideren que es equitativo a las actividades que tiene que realizar, sin embargo, se puede llegar a estrategias en la que ambos estén de acuerdo, ya que como vimos no solo se refiere a un valor monetario, sino todo el paquete de compensaciones que la empresa puede ofrecer. Por otro lado, la relación que existe entre la retribución, el empleado y la empresa; para poder comprender la conexión importante existente entre estos tres agentes.

La retribución juega uno de los papeles más importantes para las personas en el momento de buscar un trabajo, siempre buscando que el pago que se le ofrezca sea el más conveniente de acuerdo al conjunto de actividades que tienen que realizar. Autores como García & Sabater (2005) citado por Briongos (2014) sostienen que “la retribución total se refiere al conjunto de recompensas intrínsecas y extrínsecas que el empleado recibe por desempeñar su trabajo”. Lo anterior permite deducir que las retribuciones no solo se tratan de compensar al trabajador, sino que también existen estrategias en las que se implementa la remuneración, los salarios y los beneficios sociales.

Es muy importante poder darle un seguimiento a las compensaciones que ofrece la empresa a las personas, puesto que tanto empleados como empleadores sufren las ventajas y desventajas. Desde el punto de vista de Cegos (2023) “según estadísticas, al menos 4 de cada 10 empleados está inconforme con su salario y un 15% adicional no sabe si su sueldo actual es el adecuado. Por esto se implementa la gestión de la retribución y compensación.” El departamento de recursos humanos es muy importante dentro de la empresa, ya que se encarga de ofrecer una retribución que le sea tanto satisfactoria para el empleado como para la empresa. El no brindar una compensación satisfactoria trae desmotivación en los empleados, así como otras consecuencias que se verán a continuación.

Actualmente, se ha extendido que darle una retribución más completa al empleado por la ejecución de sus actividades dentro de la empresa es más que darle un ingreso monetario suficiente para poder cubrir las necesidades básicas, sino que cuente con el ingreso justo para vivir plenamente.

Los empleados aportan a las empresas su tiempo, dedicación, fidelidad, conocimientos, habilidades, esfuerzo, etc., esto a cambio de un salario, por lo que la justicia distributiva busca que los empleados tengan un salario justo en relación con sus aportaciones a la empresa. Así mismo, existe un modelo en el cual el mercado laboral está regido por la ley de la oferta y la demanda, es decir que las empresas buscan pagarles a los colaboradores los salarios más bajos, teniendo en cuenta la ley; por el contrario, los empleados buscan obtener salarios más altos.

Esta lucha por darle a los empleados un salario justo dentro de las organizaciones comienza con la incorporación de este tema dentro de la ley, ya que de esta manera se puede tener más control al momento de hacer respetar el salario del empleado. De acuerdo con CNDH México (2016)

Es en 1962 cuando fue incorporada la figura del salario mínimo al artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), en virtud de la iniciativa presentada al Congreso de la Unión el 27 de diciembre de 1961 por el Lic. Adolfo López Mateos, entonces Presidente de la República. (pág. 1)

Lo que trae consigo una mejor regulación sobre las empresas con el objetivo de dar un límite de salario que deben percibir los empleados por el trabajo realizado, el cual deben acatar.

Han sido muchos los acontecimientos que han marcado la evolución con el paso del tiempo en cuanto a la lucha constante por ofrecer un salario mejor a los trabajadores. De acuerdo con United Nations Global Compact (2021)

La pobreza laboral es una realidad alrededor del mundo. Para muchos trabajadores/as, su empleo no representa un verdadero medio para sacar a su familia de la pobreza. La pandemia de la COVID19 ha puesto en evidencia la vulnerabilidad de los trabajadores/as que reciben sueldos insuficientes, y ha revelado las consecuencias que tiene esta vulnerabilidad económica en el desarrollo del capital humano. Esta desigualdad tan profunda requiere de una intervención urgente por parte de las comunidades y las economías. (pág. 1)

Durante la pandemia del COVID-19 se pudo observar la medida en que los sueldos ofrecidos por las empresas son bajos en relación con las actividades laborales que realizan los empleados, lo cual para las personas de la organización no les es suficiente para satisfacer la calidad de vida que desean y en varios casos ni siquiera representa el ingreso total de los trabajadores, ya que para poder cubrir sus necesidades requieren un segundo trabajo o forma de ingreso.

METODOLOGÍA

Para la realización de esta investigación de tipo teórica debido a que para Bunge (1999) es “un sistema de proposiciones hipotéticas a partir del cual se pueden construir argumentos válidos por medio de procesos de deducción.” (pág. 6). Así mismo, es cualitativa puesto que, en palabras de Vivar, Arantzamendi, López-Dicastillo, & Gordo Luis (2010) “enfatisa el aspecto individual, holístico y dinámico de la experiencia humana y trata de capturar la comprensión del todo.” (pág. 4). Por lo tanto, en el presente artículo de investigación se realizó una búsqueda de información para argumentar puntos de vista desde la experiencia. Para esto, se tomaron 35 fuentes de información localizadas en motores de búsqueda, tales como:

Redalyc. Es un proyecto académico para la difusión en Acceso Abierto de la actividad científica editorial que se produce en y sobre Iberoamérica. Es, en principio, una hemeroteca científica en línea de libre acceso y un sistema de información científica, que incorpora el desarrollo de herramientas para el análisis de la producción, la difusión y el consumo de literatura científica. URL: <https://www.redalyc.org/>

SciELO. Es un repositorio multidisciplinario para depositar, preservar y difundir datos de investigación de artículos enviados, aprobados para publicación o ya publicados en revistas de la Red SciELO o depositados en SciELO Preprints. URL: <https://scielo.org/es/>

Google académico. Es un buscador que permite localizar documentos de carácter académico como artículos, tesis, libros, patentes, documentos relativos a congresos y resúmenes. URL: <https://scholar.google.es/schhp?hl=es>

ResearchGate. Es la mayor red social para científicos e investigadores. Fue creada en 2008 con el objetivo de constituir un espacio cuyos miembros pudieran encontrar a otros investigadores de su mismo campo o afines a sus ideas, con la máxima incentivar la comunicación, el intercambio y la colaboración científica entre ellos. URL: <https://www.researchgate.net/>

De igual forma, se utilizaron revistas y libros, en los cuales se consideraron criterios de selección para poder utilizar las fuentes de información. Un criterio fundamental es el idioma, debido a que solo se utilizaron fuentes en español; otro criterio fue el lugar de publicación, puesto que la mayoría de los documentos son de México; y finalmente la temporalidad, en donde la mayoría de las fuentes son del 2000 en adelante.

RESULTADOS

La retribución justa

Una gran variedad de autores ha definido a la retribución como un sistema de compensación a los colaboradores de una empresa, esto como forma de pago a las horas prestadas de servicio. Quintanilla (2007) señala que:

Antes la retribución se traducía en una paga variable que estaba ligada a los resultados obtenidos por la multinacional y a la unidad de negocio con independencia del rendimiento individual, lo que antiguamente se conocía como paga de beneficios. Ahora el sistema ha pasado a denominarse Performance Bonus, un concepto que combina el presupuesto basado en los resultados corporativos y de cada unidad de negocio con la evaluación por desempeño individual que se aplica a todos los empleados excepto a los comerciales. (pág. 36)

De esta manera, en el pasado, la retribución estaba relacionada con el desempeño de la unidad de negocio, independientemente del desempeño individual, antes conocido como trabajo de incentivo. Mientras que en la actualidad combina la presupuestación por desempeño con revisiones de desempeño individuales que se aplican a todos los empleados.

De esta manera, en el pasado, la retribución estaba relacionada con el desempeño de la unidad de negocio, independientemente del desempeño individual, antes conocido como trabajo de incentivo. Mientras que en la actualidad combina la presupuestación por desempeño con revisiones de desempeño individuales que se aplican a todos los empleados.

Sin embargo, existen autores que buscan describir a la retribución como un factor que va más allá de lo económico, un ejemplo es Chiavenato (2009)

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. (pág. 347)

Es decir, que este autor considera que para cada empleado y empleador la retribución significa algo diferente que abarca desde lo motivacional hasta la económico.

Así mismo, la retribución incluye factores como el salario, los beneficios sociales, et., que forman parte de ofrecer un incentivo a los empleados, es por eso que Chiavenato (1993) en Briongos Garcés (2014) afirma que:

La retribución además de estar integrada por el “Salario directo”, se compone también de lo que denomina “remuneración indirecta” de la que forman parte los “servicios sociales” o “beneficios sociales”, que no dependen del puesto de trabajo desempeñado, sino que es común a todos los empleados y que se reciben por ser miembro de la organización. (pág. 10)

Lo anterior da la pauta para deducir que las retribuciones no solo se tratan de compensar al trabajador, sino que también existen estrategias en las que se implementa la remuneración, los salarios y los beneficios sociales. Esto teniendo en cuenta las recompensas intrínsecas (recompensas de satisfacción personal) y extrínsecas (recompensas monetarias). Tal y como menciona Briongos Garcés (2014) en su ejemplo:

Reciben como recompensas extrínsecas económicas, su salario (monetaria), la contribución a un plan de pensiones (no monetaria) y las felicitaciones del director por su buen trabajo como ponentes de una conferencia realizada para los alumnos (no económica). Sin embargo, algo que

escapa del control [...] es lo que cada uno de ellos siente y obtiene por su trabajo (recompensas intrínsecas). (pág. 12)

Por lo tanto, las recompensas no solo son monetarias, también se da cuando se reconoce el esfuerzo del colaborador y este experimenta sentimientos como la satisfacción, la emoción e incluso la motivación. Se da cuando el esfuerzo tiene resultados positivos y favorecen tanto al colaborador como a la empresa. Una manera más explícita de definir estos dos tipos de recompensas son las siguientes palabras de Delgado (2006)

Las recompensas intrínsecas tienen origen en el interior, se refieren a la dimensión psicológica del trabajador; lo que el trabajador siente y que puede coincidir o no con la realidad. [...] Las recompensas extrínsecas son remuneraciones que la empresa proporciona de forma directa al trabajador (independientemente de cómo éste las perciba. (pág. 12)

En otras palabras, las recompensas extrínsecas incluyen dinero, bonos de alimentos, de transportes, etc., de igual forma implica incentivos, felicitaciones y estrategias que se basan en el reconocimiento del esfuerzo del empleado, un ejemplo podría ser el muy conocido caso de “empleado del mes”. De igual forma, aporta seguros de salud, vacaciones y demás retribuciones establecidas en la Ley Federal del Trabajo.

Por otra parte, las recompensas intrínsecas son todo lo contrario puesto que se refiere al valor personal del trabajador. Se incluyen sensaciones como el éxito, percibir las tareas como retos, autosuperación, etc. Los cuales se encuentran en la figura 1.

Tabla 1

Comparación de Margen de Utilidad Operativa:

• Dinero • Bonos • Alimentos • Transportes Extrínsecas 	• Motivación • Autosuperación • Aprendizaje • Éxito Intrínsecas 
---	--

Fuente: Elaboración propia

La palabra retribución por sí sola se puede definir como las recompensas que ofrece el empleador a los trabajadores, esto como pago de la prestación de sus servicios. Sin embargo, estas recompensas no solo son monetarias, también pueden ser intrínsecas, es decir, lo que el trabajador percibe o siente al realizar sus labores, tales como la satisfacción, la motivación, la superación, entre otros.

Factores de calidad de vida

Es así como estos tipos de recompensas nos llevan a hablar sobre la relación existente entre la retribución y la calidad de vida de un colaborador, debido a que son factores que van de la mano y tienen vital influencia entre sí.

Autores como Castaño, Montoya, & Restrepo de Ocampo (2009) señalan que “la calidad de vida laboral debe tener en cuenta los diferentes roles que tiene un empleado de la época actual, en la cual, es padre, hijo, esposo, estudiante, trabajador y ciudadano”. (pág. 90) Es por lo que la empresa debe asegurarse de que exista un equilibrio entre estos roles, debido a que esto demuestra el valor que le da la empresa al colaborador, para así brindarle una calidad de vida.

En palabras de Castaño, Montoya, & Restrepo de Ocampo (2009) “Una planeación del equilibrio de la vida y el trabajo ayuda a los empleados a manejar sus responsabilidades laborales y obligaciones de la vida laboral con el fin de que no entre en crisis el estado de bienestar del individuo”. (pág. 91) Existen estrategias que se aplican y mejoran la calidad de vida del colaborador, estas pueden ser los horarios flexibles, trabajo desde casa, etc., los cuales les permiten lograr estos estándares de desempeño y satisfacción para el individuo y quienes lo rodean.

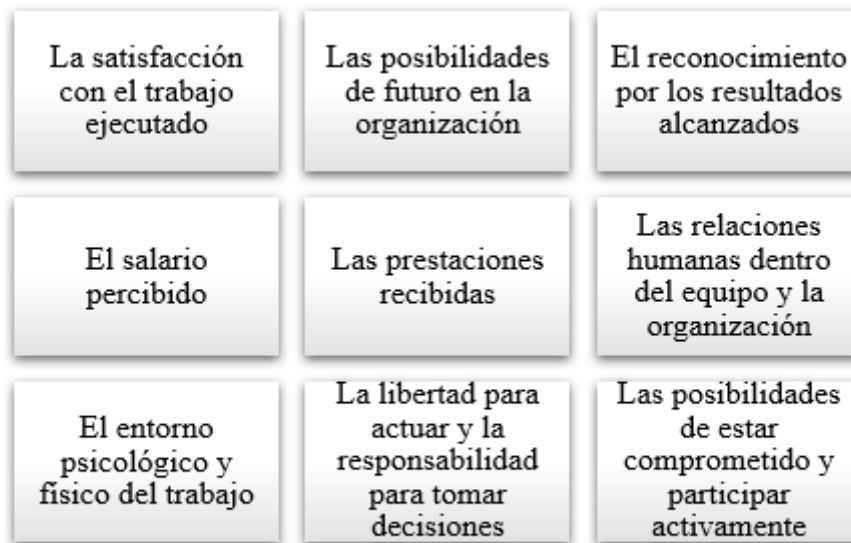
Por su parte, Newstron (2011) menciona que “la calidad de vida implica una condición favorable o desfavorable de un ambiente laboral general para el personal”. (pág. 254) Es decir, implica aspectos positivos y negativos que se relacionan con el ambiente personal del trabajador.

Haciendo énfasis en que la forma de reconocer el desempeño de los colaboradores son los programas de calidad de vida laboral. (Whetten & Cameron (2011) afirma que “esto significa que, los directivos eficaces destinan suficiente tiempo para incrementar y fortalecer la motivación de sus subalternos, lo que se refleja en su esfuerzo e interés”. (pág. 330)

Según Chiavenato (2009) “la calidad de vida se ha utilizado como indicador de las experiencias humanas en el centro de trabajo y el grado de satisfacción de las personas que desempeñan el trabajo”. (pág. 492) Estas dimensiones son presentadas en la figura 2.

Figura 2.

Dimensiones de la calidad de vida de los trabajadores



Fuente: *Elaboración propia con datos recabados de (Chiavenato, 2009)*

De esta forma, la calidad de vida en el trabajo implica más que un solo factor, entre los cuales se pueden encontrar las relaciones humanas, las participaciones, la toma de decisiones, etc.

Los factores que mejoran la calidad de vida de los trabajadores son la satisfacción con el trabajo realizado, el salario percibido, la toma de decisiones, entre otros. Estos factores contados influyen en la vida personal del trabajador, pues lo que buscan es dar una mejor calidad al rol de padre, estudiante, trabajador, etc.

Factores positivos de brindar una retribución justa al empleado

Para la empresa es muy importante mantener al personal satisfecho, debido al factor fundamental que representan para el logro de las metas de la organización, velando porque sean igualitarias para todo el personal y equitativa. Como señala Dessler & Varela (2009)

Los objetivos de las compensaciones consisten en otorgar una recompensa que sea igualmente equitativa, tanto para el patrón como para el empleado. El resultado deseado es que al empleado le atraiga el trabajo y se encuentre motivado para hacer un buen trabajo para el patrón.

El área de recursos humanos debe ser muy objetivo y poder analizar tanto de la vista de los trabajadores como de la empresa la retribución que le parezca que es justa, en la que el empleado se sienta motivado a trabajar y la organización se asegure que su personal va responder ante las necesidades de la empresa en las que hay que trabajar.

La retribución justa para el trabajador trae consigo diferentes reacciones positivas que ayudan a que se desempeñe de manera más efectiva en sus actividades laborales. De acuerdo con Solé (2013)

Orienta a los trabajadores hacia aquello que es importante, clarificar los objetivos que los empleados tendrían que conseguir para contribuir a los resultados empresariales esperados, reconoce los comportamientos y resultados deseados, motiva a los empleados, funciona como feedback y proporciona refuerzo positivo. (2013, pág. 14)

Los empleados dentro de la organización toman cierta postura de acuerdo a la forma en que la empresa les retribuye el esfuerzo que realizan. Cuando son retribuidos de manera correcta mejoran su esfuerzo para cumplir con los objetivos de la empresa. Todos los empleados tienen derecho a recibir un salario que les permita cubrir sus necesidades, de ahí la preocupación de generar un salario mínimo que sea tomado como límite inferior para las empresas en el momento de la retribución. Desde el punto de vista de Solarte & Bastidas (2012)

El salario mínimo fue creado con el fin de garantizar que los empleados no obtuvieron ingresos inferiores que pudieran afectar o atentar su dignidad y calidad de vida (es una medida de protección contra las bajas remuneraciones), buscando con esto garantizar una remuneración o retribución justa por su labor. (pág. 10)

Es importante la existencia de un organismo que se encargue del tema laboral en cuanto a la preocupación por que las personas reciban un pago justo por sus actividades, sin embargo, a través del salario mínimo se garantiza que no se perciba un pago que no permita a la persona satisfacer sus necesidades.

Las organizaciones están conformadas por el conjunto de personas que realizan sus actividades laborales con el fin de alcanzar los objetivos de la empresa, por lo que es necesario que se genere cambios hacia un sistema de compensación justa por el uso y esfuerzo de sus habilidades. Teniendo en cuenta Richards (2006) menciona que:

Dichos cambios han ocasionado que en lugar de que existan contratos de lealtad en los que los empleados pueden esperar un empleo de por vida, ocurran situaciones en las que las organizaciones adopten estrategias selectivas de retención que recompensen las habilidades y el desempeño de los empleados.

La selección de estrategias que permitan que el empleado se sienta satisfecho es un factor positivo que ayuda a que las empresas mantengan contentos a su personal y pongan su mayor esfuerzo día a día para conseguir la meta.

El bajo salario que reciben las personas es un factor que en numerosas ocasiones se puede observar en las empresas informales, las cuales no se apegan a las leyes que tratan de velar por el bienestar de los trabajadores en las empresas. Como afirma Munguía (2019) “existe incluso evidencia de que el salario mínimo puede reducir la informalidad en México” (pág. 15). Así que de manera general se puede deducir que la retribución justa puede llegar a generar el cambio para las empresas y personas, en las que las empresas ofrezcan un salario competente que incremente la calidad de vida del empleado y al mismo tiempo al convertirse en organizaciones formales se pueda obtener más productividad.

Existen diversos factores que impactan de manera positiva al ofrecer una retribución justa al trabajador en donde tanto a la empresa como las personas se sientan satisfechos. La

motivación es uno de los puntos claves que existen dentro de las organizaciones, ya que los empleados muestran la disposición para realizar las actividades que se les pone para conseguir sus objetivos principales. De igual forma, proporcionarles una mejoría en su calidad de vida, en la que los trabajadores no se sientan presionados de trabajar ahí por el simple hecho de tener un sueldo, sino que valoran que la retribución sea equitativa con sus labores y les sea suficiente para mantener o mejorar su calidad de vida.

Factores negativos de brindar una retribución justa al empleado

De igual forma, el dejar en segundo plano el tema del dinero que se le compensa al empleado por su labor, genera actitudes negativas que se vuelven obstáculos para el logro de los objetivos de la organización. Según Marín (2005)

Hace la observación que restar importancia al tema del dinero en la remuneración “genera profundas insatisfacciones, que restan potencial de motivación a los otros factores de motivación, de carácter más psicológico e intelectual (necesidades de pertenencia, reconocimiento, creatividad, autorrealización), precisamente determinantes del conocimiento y el desarrollo de la organización. (pág. 15)

Por lo que, desde el inicio en que entra un trabajador a la empresa, la persona empleadora debe proporcionar una remuneración que permita que el empleado tenga la motivación suficiente para realizar sus actividades, ya que, de lo contrario, baja su rendimiento y satisfacción.

La compensación que el empleado tendrá dentro de una organización es un factor muy importante para ellos, que puede llegar a ser razón de varias consecuencias como afirma Verano (2011)

La insatisfacción de los empleados con el sistema de recompensas puede conducir a mayor absentismo y rotación, así como a un descenso en la productividad. De hecho, los estudios muestran que los empleados consideran que la retribución es la razón más importante para dejar un puesto de trabajo. (pág. 374)

Las estrategias para ofrecer una retribución justa es un arduo trabajo que tienen que realizar los encargados del área de finanzas, ya que, los empleados comparan sus sueldos con las que ofrecen otras empresas por la realización de las actividades en lo mayor parecidas posibles para quedarse con la que les retribuya mejor ocasionando la renuncia de los trabajadores.

Otra de las implicaciones negativas que puede llegar a tener la mala retribución en los empleados es la rotación de personal, lo que afecta en gran medida a la organización al cambiar de manera constante a las personas ocupantes de un puesto. De acuerdo con Dube, William, & Michael (2016) “es importante mencionar que la rotación de personal es mayor cuando el salario es bajo, por lo que incrementos en el salario mínimo están asociados a reducción en la tasa de rotación” (pág. 34). Cuando una persona se encuentra insatisfecha con su salario, prefiere buscar otro trabajo con el que pueda mejorar su calidad de vida o aceptar otro empleo dentro de la empresa, pero con menores responsabilidades, ya que es mayor el desgaste que la retribución generada. La afectación

de la empresa por la alta tasa de rotación que hay debido a la insatisfacción en las retribuciones del personal puede afectar desde el mecanismo interno hasta llegar al cliente. Según Moon et al., (2018) “se ha demostrado que entre mayor es el movimiento de personal menor es la productividad” (2018). Por lo que, al tener una baja capacidad de productividad, la organización presentará una baja en sus ventas y no alcanzar el logro de sus objetivos.

Ofrecer más compensación al empleado por lo realizado, se puede traducir como un gasto excesivo que se puede tener como utilidad para la empresa. “Las organizaciones tienden a considerar la remuneración como un gasto. Es un gasto en el sentido de que refleja el costo de la mano de obra”. El área pertinente encargada del personal, debe realizar un análisis que permita que tanto jefe este contento, así como el trabajador.

Por consiguiente, así como se puede observar que ofrecer una retribución más completa genera beneficios, se puede observar desventajas. La empresa es una de las que más se ve afectada, ya que, al ofrecer un salario más alto, disminuyen sus utilidades o de no ofrecer una compensación más completa de acorde al personal, se produce una insatisfacción por parte de los trabajadores, genera desmotivación y solo estarán laborando en dicho sitio por no encontrar una organización con salario más competente. Entre la serie de eventos negativos que se dan, están una menor productividad, mayor rotación de personal, pobreza, desigualdad y crecimiento de la economía informal.

Relación que existe entre la retribución justa-empleado-empresa

Lo ideal es que los colaboradores se encuentren motivados para que de esta manera puedan tener un mejor rendimiento en las labores encomendadas. De esta manera es como la retribución, la empresa y trabajador son factores que se relacionan de manera directa, influyendo una en otra. En palabras de Puchol (2007) citado por Briongos Garcés (2014)

Los programas de beneficios sociales mejoran el clima laboral. Algunas empresas, ofrecen a sus empleados, la posibilidad de asistir a gimnasios a un precio más atractivo que el que pagarían si acudieron por su cuenta, comedores subvencionados, transportes o viviendas más baratas en una determinada zona. Estos elementos generan una relación entre los trabajadores más allá de la estrictamente laboral. (pág. 43)

Ofrecer beneficios sociales a los trabajadores, tales como gimnasios, hacen más atractiva la oferta laboral, motivándolo a esforzarse en las actividades y que busquen permanecer dentro de la empresa. De acuerdo con (González Arias, 2007) “los beneficios sociales que podemos utilizar como mecanismos de compensación son variados y fácilmente adaptables a las necesidades de cada persona”. Por lo tanto, los beneficios sociales juegan un importante papel en la retención del capital humano, debido a que buscan que el colaborador quiera permanecer en la empresa por cuenta propia.

Es decir, que los beneficios sociales son factores que incentivan al trabajador a realizar sus labores puesto que les permite satisfacer sus expectativas en el trabajo. Los beneficios sociales como los seguros de vida, los incentivos, etc., tienen el objetivo de motivar a los empleados y formarles para adquirir nuevas experiencias y conocimientos.

Para la empresa, el brindarle al empleado una retribución que sea justa le genera gastos, ya que parte de lo que puede ser utilidad para ellos, lo tendrían que dirigir al sueldo que le pagan al trabajador por las actividades realizadas, contando con que no siempre el darle más remuneración signifique más productividad. De acuerdo con Gellerman (1980)

Cabe evaluar siempre ante un aumento en el nivel de compensaciones de un empleado mediante una ecuación costos versus beneficios cuánto le sale a la empresa y cuánto recibe ésta a cambio. Vale decir, hay que verificar antes de realizar un aumento si el mismo tendrá un efecto positivo para la empresa, o si tiempo más tarde será un factor desmotivador y, por ende, desventajoso para la compañía.

Aunque el dinero por sí solo es una motivación para trabajar, en ciertos casos nunca termina de satisfacer al empleado. Por lo que se debe realizar un análisis que nos ayude a verificar que brindarle más remuneración al empleado conlleva más productividad para con la empresa.

Existe una gran relación entre el patrón y el trabajador, la compensación que recibe el empleado es una causa muy vital para ambas partes, en la que ambos deben participar para llegar al mejor acuerdo. Desde el punto de vista de estos (2001)

Identifica y analiza tres elementos muy importantes en el desarrollo de la estrategia de la gestión de la retribución que son: (1) las acciones a realizar deben estar enfocadas para soportar las estrategias del negocio, (2) conocer detalladamente las necesidades de los trabajadores y así poder relacionarlas con las diversas perspectivas de los esquemas de retribución, y, por último, (3) tener en cuenta la cultura de la empresa y sus distintos estilos de liderazgo. (pág. 44)

Por lo que, dentro de la gestión de la retribución, área que es manejada principalmente por recursos humanos, requiere de tres elementos importantes. El personal debe estar capacitado para enfocarse en realizar de manera efectiva sus actividades; la empresa debe analizar las necesidades del trabajador para poder generar la compensación de la manera más efectiva; y, por último, enseñarles a los trabajadores a laborar bajo los lineamientos de cultura organizacional que tiene para poder tener un mejor clima laboral.

Así mismo, fortalecer la retribución del personal de tal forma de ofrecer un salario competitivo y justo, mejora la calidad en la que la empresa funciona, debido a la conexión que se encuentra entre una y otra. Como señala Zingheim & Schuter (2005) “Hacen alusión a la importancia de alinear la retribución con las necesidades de la empresa, con la finalidad de fortalecer esa función y lograr una ventaja competitiva en el mercado laboral” (pág. 25). Conseguir una satisfacción entre ambas partes puede conseguir que la empresa genere una ventaja competitiva ante otras empresas al contar con la motivación de los empleados por realizar sus actividades y de igual forma, conseguir que dicho personal no se sienta obligado a permanecer sino sienta gusto de formar parte de la empresa.

Existe una relación grande y estrecha entre empresa-trabajador-remuneración, ya que al dañarse uno de los factores, en cadena los demás también generan que las cosas no funcionen para la organización, por lo que la empresa debe procurar el bienestar de los

empleados por brindarles una retribución que le permita tener una mejor calidad de vida. La remuneración es juega un papel fundamental que conecta a la empresa con el personal, lo que genera mejores rendimientos para la empresa y así pueda obtener más ganancias a través de la productividad de los empleados que son aquellos que hacen posible gran parte del funcionamiento de la organización.

CONCLUSIONES

En virtud de lo argumentado, la retribución es una recompensa que el empleador otorga a los empleados por los servicios prestados. Sin embargo, la retribución no solo puede ser monetaria, puesto que suele dividirse en recompensas intrínsecas y extrínsecas. La primera tiene como finalidad motivar a los colaboradores mediante la satisfacción, es decir, agradecer por el esfuerzo les permite sentirse bien, querer permanecer dentro de las empresas debido a que su esfuerzo es valorado y a la vez se sienten motivados; mientras que las recompensas extrínsecas son aquellos aspectos tangibles que recibe el trabajador, por lo tanto, se refiere a los bonos, el aumento de sueldo, las vacaciones, etc. Algunas empresas otorgan bonos a los trabajadores que destacan en la puntualidad, en las asistencias, otras recompensas a quienes realizan más ventas, esto solo por mencionar algunos ejemplos.

Los empleados tienen derecho a recibir un salario que sea equitativo a las actividades que tiene que realizar, ya que ellos son un factor muy importante dentro de la empresa que los lleva a cumplir los objetivos generales. Es importante tomar en cuenta que un salario justo al personal genera tanto impactos positivos como negativos.

De manera positiva, los empleados se ven motivados cuando están conscientes de que el trabajo en el que diariamente se desempeñan es remunerado de manera justa, por lo que sus actitudes serán buenas y realizará sus actividades de manera eficiente. Para ellos, es muy importante la compensación que recibe e incluso un factor determinante por la cual no quedarse en dicha empresa. La organización debe implementar estrategias en las cuáles su principal preocupación sea proporcionarle al empleado una retribución que ayude a perdurar o mejorar la calidad de vida que lleva, ya que eso lo mantendrá motivado. El personal no es un instrumento que debe adaptarse a las condiciones que la empresa imponga, por el contrario, se debe analizar y desarrollar planes en las que dichas personas se sientan cómodas con la retribución que le ofrezca y no prefiera buscar un sueldo que sea más competitivo a su perfil.

Por el contrario, ofrecer mejores retribuciones a los empleados, trae como consecuencia la reducción de las utilidades para destinar una parte a un mejor salario y en ciertos casos existe una resistencia a valorar más el trabajo que realizan para poder cumplir con las metas establecidas. Sin embargo, los trabajadores se sienten insatisfechos de no ser valorados cuando de esta problemática hablamos. La rotación de personal como consecuencia de la renuncia de las personas por una baja compensación, afecta a la empresa, ya que disminuye la productividad y por lo tanto las ganancias de la empresa. Y

de manera general, la falta de retribución justa dentro de las empresas refiriéndonos tanto económicas como las no monetarias provocan el aumento de la economía informal.

Respondiendo a la problemática del presente artículo, los impactos en la vida laboral de los trabajadores pueden ser positivas o negativas, las cuales se observan en la rotación del personal, la productividad de las empresas; en lo que respecta a un salario menor al establecido por la ley, ocasiona que exista una economía informal; así mismo las retribuciones tiene especial impacto en la motivación del trabajador. La forma en que la retribución justa impacta la calidad de vida de los trabajadores se ve reflejada en los beneficios sociales que se les otorga, puesto que se enfoca en los roles que desempeña el trabajador en su hogar. En este caso, los beneficios sociales se enfocan seguros de vida, incentivos, etc. De esta forma, se enfoca en mejorar la calidad de vida en los roles que desempeña el trabajador.

REFERENCIAS

1. Briongos Garcés, N. (2014). Los Beneficios Sociales de la Retribución: Análisis comparativo Universidad de Burgos y Universidad de Valladolid. Valladolid: EUCET. Obtenido de [https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8161/TFG-O%20328.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Real%20Academia%20Espa%C3%B1ola%20\(2005,los%20trabajadores%20por%20cuenta%20ajena%C2%BB](https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/8161/TFG-O%20328.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20Real%20Academia%20Espa%C3%B1ola%20(2005,los%20trabajadores%20por%20cuenta%20ajena%C2%BB).
2. Bunge, M. (1999). Buscar la filosofía en las ciencias sociales. México: Vale Press.
3. Castaño, J. C., Montoya, L. S., & Restrepo de Ocampo, L. S. (2009). Compensación salarial y calidad de vida (Vol. XV). Colombia: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84917310016.pdf>
4. Cegos. (2023). Gestión de la retribución en Recursos Humanos: Todo lo que necesitas saber. Obtenido de Cegos: <https://www.cegoslatam.com/actualidades/gestion-de-la-retribucion-en-recursos-humanos-todo-lo-que-necesitas-saber>
5. Chiavenato, I. (1993). Administración de Recursos Humanos. Colombia: McGraw Hill.
6. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (Tercera edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
7. CNDH México. (2016). Salario mínimo y derechos humanos. CNDH México, 1. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/OtrosDocumentos/Doc_2016_018.pdf
8. Cummings, T., & Worley, C. (2007). Desarrollo organizacional y cambio (Octava edición ed.). Thomson.
9. Daza, D., Martín, R., Sosa, J., & Vargas, Y. (2013). Análisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el área de gestión humana. Universidad Sergio Arboleda, 14. Obtenido de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/981/Analisis>

- %20del%20impacto%20de%20la%20compensacion%20y%20beneficios%20en
%20procesos.%20gestion%20humana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Delgado Piña. (2006). La retribución. En D. Piña, *Gestión de Recursos Humanos del análisis teórico a la solución práctica*. Madrid: Pearson.
 11. Dessler, G., & Varela, R. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson Education. Obtenido de <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1558/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 12. Donawa Torres, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. Colombia: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
 13. Dube, A., William, L., & Michael, R. (2016). Minimum Wage Shocks, Employment. *Journal of Labor Economics*, 34.
 14. Eizaguirre, A., Baniandres, J., Arizkuren-Eleta, A., & Madero, S. (2008). La retribución. Una herramienta para el crecimiento y mejora de las empresas. ResearchGate, 35. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/311593231_La_retribucion_Una_herramienta_para_el_crecimiento_y_mejora_de_las_empresas#fullTextFileContent
 15. Estes, B. (2001). Critical Elements in Developing an effective Rewards Strategy. *Employment Relations Today*, 44.
 16. García Tenorio, R. J., & Sabater Sánchez, R. (2005). Gestión de retribuciones. En Thomson, *Fundamentos de dirección y gestión de Recursos Humanos*. Madrid. Obtenido de *Fundamentos de dirección y gestión de Recursos Humanos*.
 17. García, O. (2006). La compensación financiera: una medida del valor del trabajador. Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045210001.pdf>
 18. Gellerman, S. (1980). *La administración de las relaciones humanas*. México: CECSA.
 19. González Arias, J. (2007). Los componentes retributivos: la retribución variable. *Capital humano*.
 20. Hidalgo, B. (2012). *Remuneraciones Inteligentes. Una mirada sencilla para atraer, retener y motivar al talento*. Argentina.
 21. Marín, H. (2005). *Transformación Cultural, Diseño Organizacional y Gestión del Talento Humano*. Medellín: Impresos Begón.
 22. Moon, K., Bergemann, P., Brown, D., Andrew, C., Chu, J., Eisen, E., . . . Joshua, C. (2018). "Manufacturing Productivity. Working paper.
 23. Munguía, L. (2019). Productividad, Salarios y Trabajo Digno en México. Friedrich Ebert Stiftung, 15. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15508.pdf>
 24. Nazario, R. (2006). Beneficios y motivación de los empleados. Redalyc, 15. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87791710.pdf>
 25. Newstron, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Decimotercera edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de

- https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
26. Puchol, L. (2007). Dirección y gestión de Recursos Humanos. Madrid.
 27. Quintanilla, O. (2007). Sistemas de retribución: ¿coste o inversión? Equipos & talento. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/contenido/download/18/retribucion.pdf>
 28. Richards, D. (2006). High-involvement firms: Compensation strategies and underlying values. Compensation and Benefits Review. Scielo. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782009000200007#B18
 29. Sergio, M. (2009). Factores claves para el uso y diseño de un sistema de compensaciones en empresas de servicio: desde una perspectiva cualitativa y descriptiva. Redalyc, 8. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045210001.pdf>
 30. Solarte, E., & Bastidas, R. (2012). Aplicación de un salario justo y equitativo para un grupo de empleados del área comercial. Universidad ICESI. Facultad de derecho, 10. Obtenido de https://repository.icesi.edu.co/biblioteca_digital/bitstream/10906/79477/1/solarte_aplicacion_salario_2012.pdf
 31. Solé, A. (2013). Sistemas de retribución variable: ventajas e inconvenientes. Revista de contabilidad y dirección. Revista de contabilidad y dirección., 14. Obtenido de https://accid.org/wp-content/uploads/2018/10/Sistemas_de_retribucion_variable._Ventajas_e_inconvenientes.pdf
 32. United Nations Global Compact. (2021). Mejoras salariales para avanzar hacia un trabajo digno en las cadenas de suministro. United Nations Global Compact, 1. Obtenido de <https://www.ccoo.es/53e95f26cca896653b13873f97d8fdd8000001.pdf>
 33. Verano, D. (2011). La justicia retributiva: Un desafío para la dirección de empresas. Revista de la facultad de ciencias jurídicas, 374. Obtenido de https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/7991/2/0233586_00003_0019.pdf
 34. Vivar, C., Arantzamendi, M., López-Dicastillo, O., & Gordo Luis, C. (2010). La Teoría Fundamentada como Metodología de Investigación Cualitativa en Enfermería. España: Index de enfermería. Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962010000300011#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%2C%20que%20tiene,capturar%20la%20comprensi%C3%B3n%20del%20todo.
 35. Whetten, D., & Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas (Octava Edición ed.). México: Pearson Educación. Obtenido de <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>
 36. Zingheim, P., & Schuter, J. (2005). Aligning total rewards for globaleconomic recovery. Workspan, 25.

