




Componentes del salario emocional más valorados por las generaciones centennials

Components of the emotional salary most valued by centennial generations

Componentes do salário emocional mais valorizados pelas gerações centenárias

Iveth Montalvo

Universidad de Panamá. Centro Regional Universitario de San Miguelito, Facultad de
Administración de Empresa y Contabilidad. Panamá

ivethmontalvo02@gmail.com.  <https://orcid.org/0000-0003-4699-0524>

Rita Salazar

Universidad de Panamá. Centro Regional Universitario de San Miguelito, Facultad de
Administración de Empresa y Contabilidad. Panamá

ritasalazarf@hotmail.com.  <https://orcid.org/0000-0002-9837-9623>

Celmibeth Herrera

Universidad de Panamá. Centro Regional Universitario de San Miguelito, Facultad de
Administración de Empresa y Contabilidad. Panamá

celmi27@hotmail.com.  <https://orcid.org/0009-0005-2191-6274>

Jorge Batista

Universidad de Panamá. Centro Regional Universitario de San Miguelito, Facultad de
Administración de Empresa y Contabilidad. Panamá

jorge.batista-g@up.ac.pa.  <https://orcid.org/0009-0003-5870-5038>

Recibido: 21/3/2024

Aceptado: 6/6/2024

DOI: <https://doi.org/10.48204/j.orbis.v8n2.a5470>

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo identificar los componentes del salario emocional más valorados por las generaciones centennials. La investigación se enmarca en el diseño no experimental, tipo campo y nivel descriptivo. La población de estudio es de ciento veinte y dos (122) estudiantes de la carrera de Recursos Humanos de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad del Centro Regional Universitario de San Miguelito, laboralmente inactivos. La muestra fue intencional correspondiente a 67 estudiantes que respondieron voluntariamente el cuestionario de Google forms. Para la recolección de la información se

utilizó la técnica de cuestionario, la cual fue estructurado con 10 preguntas cerradas tipo Likert. Se concluyó que los estudiantes de la generación centennials perciben al salario emocional como tener buen clima laboral, flexibilidad laboral, conciliación entre la vida familiar y el trabajo, así como actividades de cultura y ocio.

Palabras clave: Generación centennials, salario emocional, desempeño laboral, atracción y retención del talento

Abstract

The objective of this article is to identify the components of the most emotional salary valued by centennial generations. The research is framed in a non-experimental, field and descriptive level design. The study population is one hundred and twenty-two (122) students of the Human Resources program of the Faculty of Business Administration and Accounting of the Regional University Center of San Miguelito, who are work inactive. The sample was intentional, corresponding to 67 students who voluntarily responded to the Google Forms questionnaire. To collect the information, the questionnaire technique was used, which was structured with 10 closed questions. It was concluded that students of the centennial generation perceive emotional salary as having a good work environment, they want training, work flexibility, conciliation between family life and work, as well as cultural and leisure activities.

Keywords: centennial generation. emotional salary, job performance, talent attraction and retention

Resumo

O objetivo deste artigo é identificar os componentes do salário mais emocional valorizado pelas gerações centenárias. A pesquisa enquadra-se num desenho não experimental, de campo e de nível descritivo. A população do estudo é de cento e vinte e dois (122) alunos do curso de Recursos Humanos da Faculdade de Administração de Empresas e Contabilidade do Centro Universitário Regional de San Miguelito, inativos laborais. A amostra foi intencional, correspondendo a 67 alunos que responderam voluntariamente ao questionário do Google Forms. Para a coleta das informações foi utilizada a técnica do questionário, que foi estruturado com 10 questões fechadas. Concluiu-se que os alunos da geração centenária percebem o salário emocional como tendo um bom ambiente de trabalho, pretendem formação, flexibilidade laboral, conciliação entre a vida familiar e profissional, bem como atividades culturais e de lazer.

Palavras-chave: Geração centenária. Salário emocional, desempenho no trabalho, atração e retenção de talentos.

Introducción

Con la presente investigación buscamos identificar aquellos componentes del salario emocional más apreciado por las generaciones centennials. A nivel mundial, las empresas están experimentando grandes transformaciones y desafíos con la inserción al mercado laboral de la generación centennials quienes representan el 23.7 % de la población mundial y se espera que para el año 2025 las plazas laborales estarán ocupadas por mucho más del 23% de esta generación.

No se puede remunerar a las nuevas generaciones de la manera tradicional; ya que estos nativos digitales esperan que las organizaciones les ofrezcan mucho más que un salario que les permita satisfacer sus necesidades económicas. Es una generación con nuevas expectativas laborales, con otras habilidades y competencias, que buscan establecer nuevas reglas laborales y su modalidad de trabajo es muy innovadora.

Es una generación que ha hecho un cambio muy significativo dentro del entorno laboral. Esto ha hecho necesario que las organizaciones quieran conocer lo que busca la generación centennials en una oportunidad de empleo, igualmente entender sus motivaciones, intereses, expectativas les permitirá elaborar estrategias para atraerlos y retenerlos de manera exitosa.

La generación Z o generación centennials, los hijos de la tecnología nacieron a partir del año 1996 y oscilan entre las edades de 18 y 26 años. Esta generación está transformando el mundo laboral y cambiando las reglas de juego en cuanto a la modalidad de realizar su trabajo. Incorporar a las nuevas generaciones al mercado laboral, no es una tarea fácil, pero es importante integrarlos realizando cambios o transformaciones en la forma en que son remunerados, en la modalidad de trabajo que prefieran, de manera tal, que se sientan

comprometidos y fidelizados con la organización.

Implementar el salario emocional en la organización es de gran ayuda a la hora de reclutar y retener a los colaboradores que pertenecen a la generación centennials, ya que ellos prefieren la flexibilidad que ofrece la tecnología, y de esta manera, disponer de tiempo adicional para conciliar su vida laboral y familiar.

Las nuevas generaciones son descritas como nativos digitales, por esa razón, prefieren trabajar en aquellas empresas que utilizan la tecnología, un buen ambiente de trabajo, donde puedan crecer y desarrollarse profesionalmente, quieren trabajar en empresas que les permitan mejorar la calidad de vida y mantener un equilibrio en el trabajo y vida profesional.

Mendoza (2021) define a los centennials como " comprometidos y realmente les preocupa la sociedad y el futuro. El medioambiente, las desigualdades sociales, económicas y de género parecen ser sus principales preocupaciones, siendo más activos en la vida política"

Lemus (2023) los describe como "una generación de colaboradores altamente competentes en tecnología, ambiciosos y emprendedores." Una de las características más relevantes de la generación centennials en el ámbito laboral, es la alta tasa de rotación, que además de trabajar por un salario, buscan disfrutar de lo que hacen y siempre exploran nuevas experiencias donde puedan tener plena autonomía para realizarla, y a la vez tener flexibilidad para satisfacer sus necesidades personales y sociales.

Esta generación con grandes competencias en el área de la tecnología ha dado un giro muy significativo en el entorno laboral, ya que tienen nuevas formas de aprender y compartir su vida como individuos. Buscan entornos de trabajo donde puedan tener una mejor interacción, y quieren contar con el tiempo disponible para conciliar su vida familiar y laboral.

Sobre esta misma base, se puede resaltar la definición del salario emocional como el factor capaz de generar satisfacción y bienestar entre los trabajadores, permitiendo que su desarrollo familiar y profesional puedan mantener un vínculo capaz de reducir niveles de estrés, ansiedad o cansancio que en un mediano plazo sean causantes de ineficiencias en los procesos llevados a cabo en la entidad donde laboran (Salvador et al., 2021).

Montalvo (2018) citada por Chacón (2018), define el salario emocional como “los beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores como refuerzo a la remuneración económica, implementado con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas y generar fidelidad y compromiso hacia la organización”

Melo Martínez et al., (2015), lo conceptualizan como todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos. De allí que, el salario emocional se convierte en un complemento a la remuneración económica que se ofrece para que los colaboradores puedan cubrir otro tipo de necesidades que van más allá de lo económico y que lo hacen sentirse a gusto cuando realizan su trabajo. Sienten que la empresa los apoya; ofreciéndoles algunos beneficios que les permita conciliar su vida personal con la laboral. El salario emocional va más allá de la compensación financiera. Se compone de diversos elementos que influyen en tu satisfacción laboral, bienestar personal y éxito en la organización.

Hurtado y Taquez, (2021) señala que, son muchas las empresas de éxito que entienden que el reconocimiento del logro y la retribución de los empleados no es un tema meramente económico, y han cambiado sus estrategias de atracción y retención del talento ideando fórmulas donde el salario es el resultado de números e incentivos emocionales, con un impacto directo en la productividad del trabajador y, por ende, en los resultados de toda la organización.

Rubio et al., (2020) define el salario emocional como " una variable latente que ha tomado relevancia en el mundo del trabajo, dada las condiciones del trabajo y la importancia de mantener la salud emocional de las personas trabajadoras mediante la generación de entornos organizacionales favorables y saludables."

De este mismo modo, el salario emocional se caracteriza por tener diversos componentes que podemos implementar para atraer y retener el talento dentro de la organización como son:

- Oportunidades de desarrollo que permiten a las nuevas generaciones preferir aquellos trabajos que les ofrezcan la posibilidad de desarrollarse y formarse para no quedarse estancado en el mismo puesto. Por eso las empresas deben contar con un plan de carrera para otorgar a sus colaboradores oportunidades de crecimiento. Además, brindarles las capacitaciones necesarias para que puedan mantenerse actualizados.
- Balance de vida que favorece la calidad de vida y se convierte en el punto más relevante a la hora de elegir o permanecer en un trabajo. Las nuevas generaciones desean, contar dentro de la empresa, con espacios de esparcimientos y realizar actividades donde puedan compartir en familia.
- Bienestar psicológico que en otras palabras es el reconocimiento a la labor que se realiza. Los colaboradores se sienten realizados cuando su trabajo se valora, gozan de autonomía para realizar su trabajo, les gusta enfrentar retos profesionales. Cuando los colaboradores perciben que las empresas muestran interés en sus necesidades personales se sienten motivados y comprometidos.
- Entorno laboral: Las personas quieren contar con entornos laborales positivos, libres de conflictos, con buenos canales de comunicación y equipos de trabajos coordinados.

Cuando existen condiciones adecuadas y el clima organizacional es bueno las personas disfrutan de su trabajo y se esmeran por dar la milla extra.

Incorporar a las nuevas generaciones al mercado laboral, no es una tarea fácil, pero es importante integrarlos realizando cambios o transformaciones en el entorno laboral, en la forma en que son remunerados y en la modalidad de trabajo que prefieren utilizar. Sin lugar a duda, es una generación mucho más activa, exigente, autodidacta, y que por ser nativos digitales y encantarles las redes sociales están mucho más ilustrados de los problemas y se atreven a opinar y debatir.

Una encuesta realizada por la empresa Konzerta, determinó que la modalidad de trabajo híbrido, la posibilidad de trabajar de cualquier parte del mundo, la flexibilidad de horarios, y el equilibrio entre la vida laboral y familiar, fueron uno de los componentes del salario emocional más valorados por esta generación.

Gallarday, (2017) plantea en el resultado de su investigación “Los participantes identificaron los factores más repetitivos entre ellos e identificaron las oportunidades de crecimiento profesional como un factor necesario para trabajar en la organización, además de resaltar reiteradas veces la necesidad de un balance en la vida del trabajo, al contar con políticas de horarios flexibles y orientación al trabajo por objetivos”

Barranchina (2018) afirma que “Las organizaciones deben establecer retribuciones innovadoras donde se ofrezca una retribución justa y equitativa para cubrir las necesidades económicas, pero deben agregar beneficios extras que le permitan a esta nueva generación gozar de una mejor calidad de vida y conciliar su vida laboral y personal.

Las empresas deben ir transformando su forma de retribuir, de manera tal, que puedan

atraer y retener la generación centennials, que son los perfiles potenciales y que, sin lugar a duda, son mucho más exigentes y buscan otras necesidades personales que cubrir. Conociendo realmente los componentes de salario emocional más valorados por las generaciones centennials, se pueden mejorar el diseño de las estrategias de compensación emocional para atraerlos y retenerlos. El salario económico ya no es suficiente, se necesita agregar otros componentes que permitan a los colaboradores suplir esas necesidades emocionales que les genere bienestar y le permitan disfrutar también de su entorno familiar.

Materiales y Métodos

La investigación se enmarca en el diseño no experimental, de tipo campo y nivel descriptivo-transversal. La población de estudio es de ciento veinte y dos (122) estudiantes de la carrera de Recursos Humanos de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad que pertenecen al Centro Regional Universitario de San Miguelito, laboralmente inactivos. La muestra corresponde a la cantidad de sesenta y siete (67) estudiantes, aplicando un muestreo de tipo no probabilístico intencional aleatorio de selección simple, pues, se tomaron en cuenta los estudiantes del Centro Regional Universitario de San Miguelito.

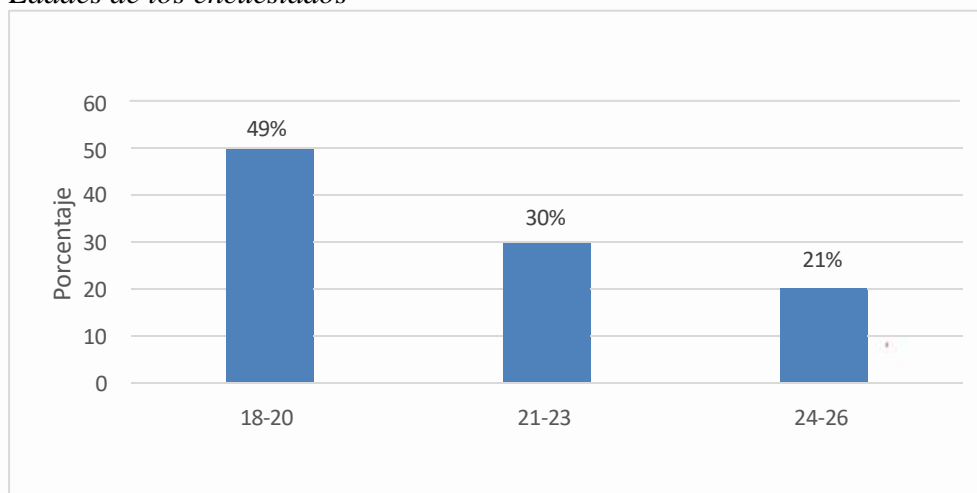
La variable independiente corresponde a los componentes del salario emocional, la cual es entendido como los atributos que buscan los centennials en las organizaciones que les produzca satisfacción y bienestar al realizar su trabajo. En segundo lugar, para la variable dependiente se consideró el salario emocional que se refiere al bienestar o satisfacción laboral que se experimenta en el trabajo.

Para la recolección de datos, se tomó en cuenta la técnica de la encuesta estructurada en preguntas tipo Likert, con el apoyo instrumental de un cuestionario. El análisis de datos estadísticos será presentado mediante gráficas y cuadros, que permitan interpretar los resultados obtenidos.

Análisis de los resultados

Figura 1

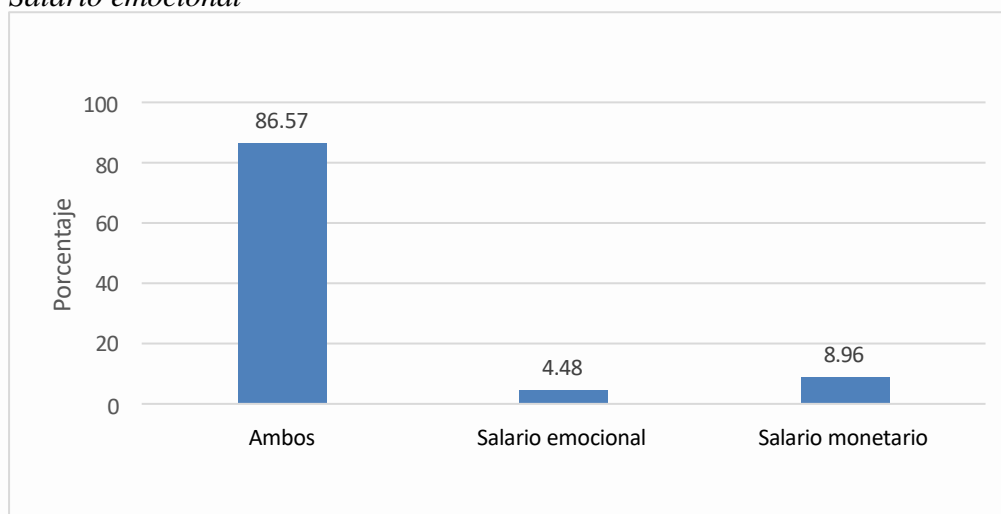
Edades de los encuestados



De acuerdo con los resultados de la encuesta en la Figura 1 el 49% de los encuestados oscilan entre las edades entre 18-20 años, el 30% entre las edades de 21-23 y el 21% fluctúan entre las edades de 24-26. El 83.6% corresponde al sexo femenino y el 16.4% al sexo masculino.

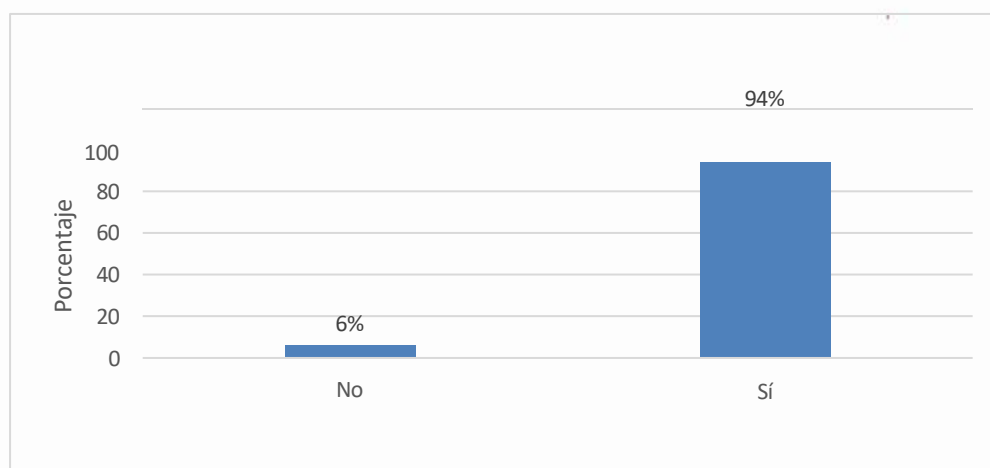
Figura 2

Salario emocional



El 86.57% de los centennials respondieron que conocen el significado de salario emocional, (como se observa en la figura este porcentaje incluye ambos salarios, el emocional y el monetario), mientras que un 4.48% señalan solo el salario emocional y un 8.96% indican que el salario monetario que hacen un total del 13,44% de la población encuestada. Estos resultados demuestran que existe un conocimiento del significado del salario emocional.

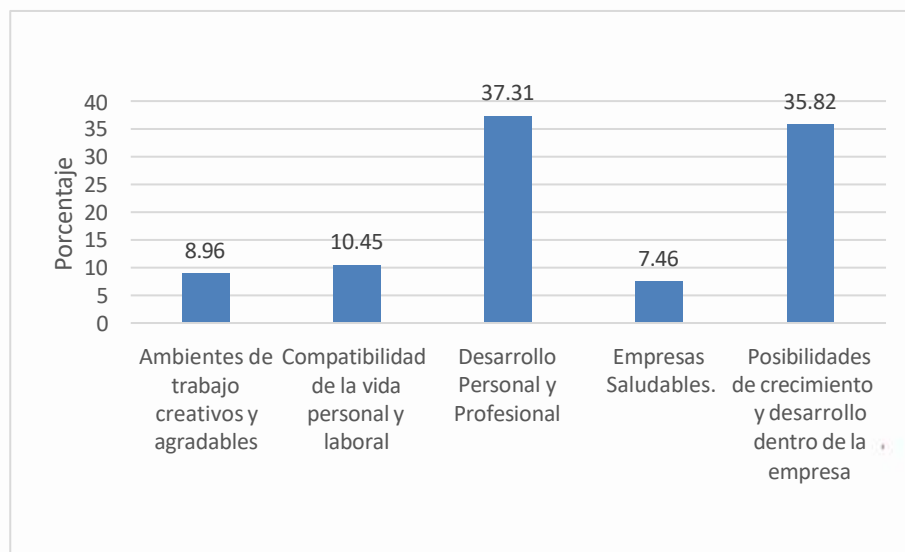
Figura 3
Empresas que vinculan el salario emocional



Se observa en la Figura 3 que los encuestados en un 94% se sienten más identificados con empresas que se preocupan de implementar medidas de salario emocional; mientras que un 6% señala que no es necesario. Según el resultado del estudio la remuneración no económica (salario emocional) más importante es desarrollo personal, profesional y el crecimiento dentro de la organización (Figura 4)

Figura 4

Componentes del salario emocional

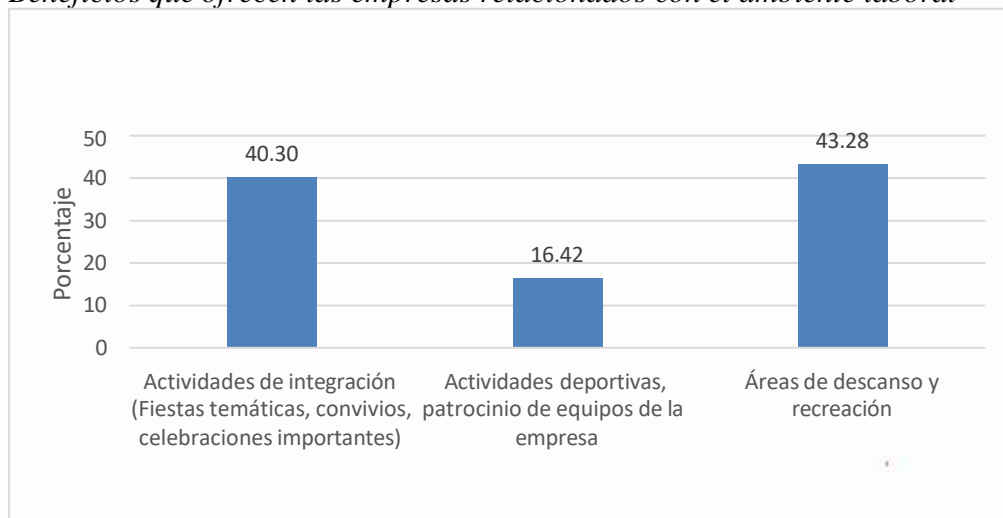


Según muestra la figura 4, los encuestados categorizaron el valor que tenía para ellos los componentes del salario emocional. Es decir, eligieron en el orden de sus preferencias dándoles un valor, del 37.31% al desarrollo personal y profesional, luego el 35.82% a las posibilidades de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa. En esta secuencia le sigue compatibilidad de la vida personal y laboral en un 10.45%, ambientes de trabajo creativo y agradables con un 8.96 y por último empresas saludables con un 7.46%. De acuerdo con estos resultados, la valoración más alta la tuvieron desarrollo personal y profesional y las posibilidades de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa seguidas de los demás componentes de salario emocional en menor escala.

Para los centennials resulta muy importante el trabajo que le permita su desarrollo personal y profesional como también que le empresa le permita crecer y desarrollarse por lo que, buscan trabajos dinámicos y creativos y evitan aquellos que no ofrecen políticas de crecimiento profesional.

Figura 5

Beneficios que ofrecen las empresas relacionados con el ambiente laboral

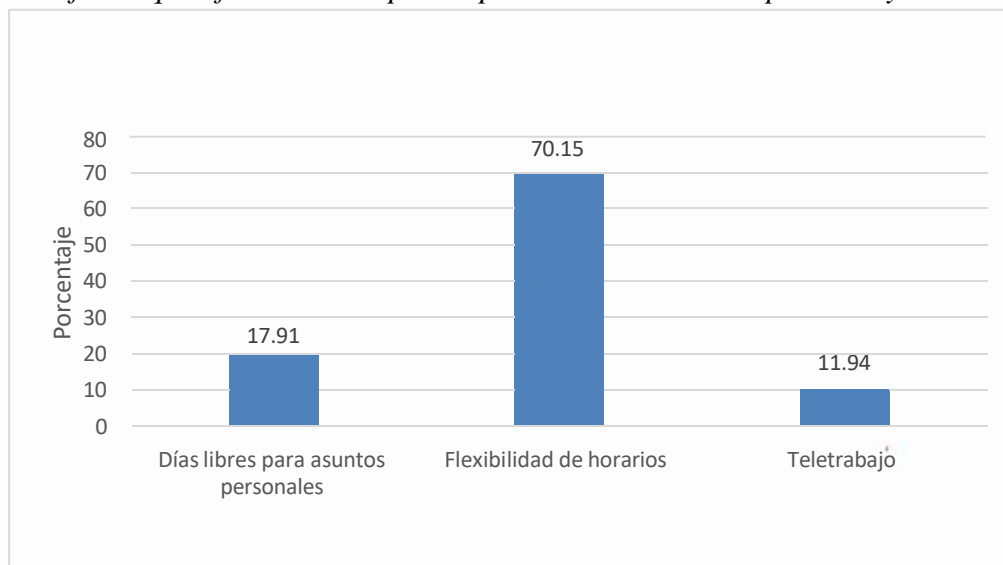


En lo referente al ambiente laboral un 40.30% prefieren actividades de integración (fiestas temáticas, convivios, celebraciones importantes), el 43.28% indican las áreas de descanso y recreación y el 16.42% las actividades deportivas, patrocinio de equipos de la empresa. En su orden de preferencia se puede inferir que las actividades de integración y las áreas de descanso y recreación tienen mayor valor. Estos beneficios valorados por los centennials en el ambiente laboral pueden estar relacionados con la búsqueda de un entorno de trabajo saludable que le permita realizar el trabajo con satisfacción y esmero. Por otra parte, los centennials disfrutan la interacción social con otros jóvenes de su edad por lo que, les interesa que las organizaciones puedan ofrecerles actividades como celebración de fiestas de fin de año, aniversario de la empresa, convivios de integración que les facilita fortalecer las relaciones con sus compañeros de trabajo y crear un entorno laboral satisfactorio.

Con respecto a las áreas de descanso y recreación es importante para ellos que las organizaciones ofrezcan tiempo de recreación, es decir, compartir con sus compañeros convivios y fiestas alusivas a temas patrios, navidad, etc.

Figura 6

Beneficios que ofrecen las empresas para conciliar la vida personal y laboral

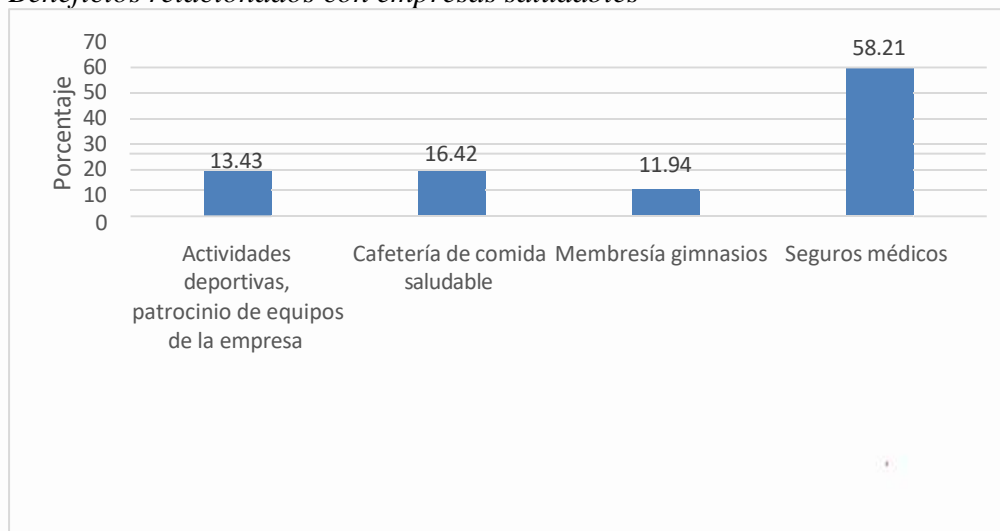


De acuerdo con las respuestas emitidas por los encuestados, la Figura 6 indica que uno de los beneficios que más aprecian es la flexibilidad de horarios con un 70.15%, otro beneficio, pero de menos valor son los días libres para asuntos personales con un 17.91% y por último el teletrabajo con un 11.94%.

Las organizaciones suelen ser muy rígidas en cuanto a los horarios de trabajos siendo muchas veces inflexibles en situaciones de enfermedad y de estudios que resulta muy incómodo para el colaborador. Los centennials trabajan más a gusto en ambientes de trabajo flexibles y son más comprometidos en sus laborales cotidianas realizándolas con esmero y eficacia.

Figura 7

Beneficios relacionados con empresas saludables



De acuerdo con los resultados un 58.21% prefieren seguros médicos, el 16.42% cafetería de comida saludable, 13.43% actividades deportivas y patrocinio de equipos de empresas y un 11.94% membresía gimnasios. Se aprecia que el beneficio que más valoran es el de los seguros médicos.

Análisis de los resultados

La generación centennials están prevaleciendo en las organizaciones con una visión del trabajo diferente a la de hace años, muy diferente a como la percibían sus padres o sus abuelos. Esta prevalencia ha ocasionado que las empresas y organizaciones realicen ajustes que se acomoden a las exigencias de las nuevas generaciones y que sean favorables para mejorar el desempeño de los trabajadores. Es por ello, que encontramos en este estudio, que el salario emocional va muy asociado a la calidad de vida y al clima saludable que desean los centennials encontrar en sus trabajos.

A la hora de elegir un puesto de trabajo, la retribución económica sigue importando, pero en la balanza entran otras condiciones que van asociadas a la relación entre empresas y

calidad de vida. Según los hallazgos de esta investigación, los centennials prefieren empresas que le ofrezca condiciones saludables y beneficios que los conduzcan al desarrollo personal y profesional con posibilidades de desarrollo. De la misma forma, desean encontrar el fomento de actividades de integración (Convivios, celebraciones importantes, fiestas temáticas), actividades deportivas, cafeterías, seguros de salud, membresía en gimnasios y otros. En consecuencia, lo expresado por los encuestados reflejan las especificaciones de los componentes que más valoran los centennials al buscar empleo en las organizaciones.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados que arrojó la investigación, la generación centennials quiere ser remunerada, de una manera diferente a la tradicional y prefieren trabajar en empresas que incluyan dentro de su política de retribución, un salario emocional que les brinde oportunidades de desarrollo personal y profesional, como también actividades deportivas y de recreación, flexibilidad de horarios y programas de seguros médicos entre otros.

Estas preferencias mencionadas por los centennials pueden caracterizarse como los componentes del salario emocional más valorados que esperan encontrar en las organizaciones. De esta forma, buscan en los trabajos no solo satisfacer sus necesidades económicas, desean además un ambiente saludable y motivador que les permita desarrollarse profesionalmente creándoles oportunidades y calidad de vida. Las nuevas generaciones, con sus inquietudes, están cambiando la forma en la que las compañías se dirigen y tratan a sus profesionales. Se trata de un colectivo que utiliza las nuevas tecnologías como parte de su vida y tienden a evaluar profundamente una compañía antes de tomar la decisión de unirse a ella.

Referencias bibliográficas

- Hurtado, N., & Taquez, Y. (2021). *Salario emocional: Estrategia para la retención del talento humano en las organizaciones*. <http://repository.unicatolica.edu.co/handle/20.500.12237/2059>
- Lara G., C. (2019). *El salario emocional de la cultura: El precariado como modelo de gestión. Despalabro a una profesión en ciernes*.
- Leal, D. J. (2022). *El método del salario emocional: El aumento que no afecta el presupuesto* (Y. Rodríguez, Ed.).
- Lemus, O. R. (2023). *6 características de los Centennials en el trabajo*. <https://midelafelicidad.com/caracteristicas-de-los-centennials/>
- Melo Martínez, C., Prieto Cagua, N. Y., & Tarazona Gómez, Y. C. (2015). *Cornisa: Modelo de salario emocional para Cardicolombia S.A.S*. <https://doi.org/10/3392>
- Mendoza, J. M. (2021). *Conociendo a la generación Z: Los Centennials*. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/conociendo-la-generaci%C3%B3n-z-los-centennials-jos%C3%A9-mes%C3%ADas-mendoza>
- Millan, A. (2014). Salario emocional como estrategia de equilibrio vida-trabajo. *Plurum*. <https://plurum.co/salario-emocional-como-estrategia-de-equilibrio-vida-trabajo/>
- Poveda, M. E. M. (2018). *Salario emocional y rotación de personal en la empresa Consulting and Tax* [Tesis de pregrado]. Universidad Central del Ecuador.
- Rubio, S. M., Beltrán, C. A., Baltazar, R. G., & Sánchez, R. V. G. (2020). El concepto de salario emocional. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 4(8), 15-24.
- Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V., & Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante la COVID-19. *Retos*, 11(21), Article 21. <https://doi.org/10.17163/ret.n21.2021.03>
- Tolo M. Rimsky. (2005). *Administración de la remuneración total: Nuevos sistemas de pago al personal*. McGraw Hill.