



# COMPONENTES DEL SALARIO EMOCIONAL MÁS VALORADOS POR LAS GENERACIONES CENTENNIALS



**Iveth Montalvo**

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO, FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA Y CONTABILIDAD, PANAMÁ, [HTTPS://ORCID.ORG/0000-0003-4699-0524](https://ORCID.ORG/0000-0003-4699-0524), IVETHMONTALVO02@GMAIL.COM.

**Rita Salazar**

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO, FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA Y CONTABILIDAD, PANAMÁ, [HTTPS://ORCID.ORG/0000-0002-9837-9623](https://ORCID.ORG/0000-0002-9837-9623), RITASALAZARF@HOTMAIL.COM.

**Celmibeth Herrera**

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO, FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA Y CONTABILIDAD, PANAMÁ, [HTTPS://ORCID.ORG/0009-0005-2191-6274](https://ORCID.ORG/0009-0005-2191-6274), CELMI27@HOTMAIL.COM.

**Jorge Batista**

UNIVERSIDAD DE PANAMÁ, CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO DE SAN MIGUELITO, FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESA Y CONTABILIDAD, PANAMÁ, [HTTPS://ORCID.ORG/0009-0003-5870-5038](https://ORCID.ORG/0009-0003-5870-5038), JORGE.BATISTA-G@UP.AC.PA.

## Introducción

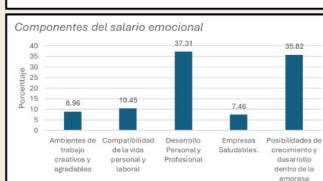
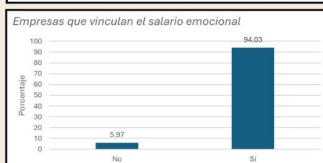
El salario emocional es un concepto clave en la gestión del talento humano, especialmente para la generación centennial, que representa una parte significativa de la futura fuerza laboral. Esta investigación busca identificar los componentes más valorados del salario emocional por los estudiantes de Recursos Humanos del Centro Regional Universitario de San Miguelito. Las organizaciones se ven obligadas a adaptarse a las nuevas expectativas de esta generación, que no solo busca una remuneración económica, sino también flexibilidad laboral, un entorno laboral positivo, y oportunidades de desarrollo personal y profesional. Este estudio pretende proporcionar información valiosa para que las empresas puedan implementar estrategias efectivas de compensación emocional que mejoren la atracción y retención del talento centennial.

## Metodología

La metodología utilizada en esta investigación se enmarca dentro de un diseño no experimental, de tipo campo y con un enfoque descriptivo-transversal. La población de estudio estuvo conformada por 122 estudiantes de la carrera de Recursos Humanos del Centro Regional Universitario de San Miguelito, de los cuales 67 participaron voluntariamente en la encuesta. Se empleó un muestreo no probabilístico intencional. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario estructurado con preguntas cerradas tipo Likert, administrado mediante la plataforma Google Forms. Los datos fueron analizados mediante gráficos y tablas que facilitaron la interpretación de los resultados, permitiendo identificar los componentes del salario emocional más valorados por la generación centennial.

## Resultados

Los resultados de la investigación revelan que la generación centennial valora principalmente los componentes del salario emocional relacionados con el desarrollo personal y profesional, así como las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa. Los encuestados también destacan la importancia de un equilibrio entre la vida personal y laboral, la flexibilidad de horarios y un ambiente laboral positivo y creativo. Además, se observa una preferencia por empresas que ofrezcan beneficios como áreas de descanso, actividades de integración y seguros médicos. Estos hallazgos confirman que los centennials buscan en sus empleos mucho más que una remuneración económica, priorizando su bienestar emocional y personal.



## Conclusiones

La generación centennial valora profundamente el salario emocional, priorizando aspectos como la flexibilidad laboral, el equilibrio entre vida personal y profesional, y las oportunidades de crecimiento. Estas preferencias destacan la necesidad de que las empresas adapten sus políticas para satisfacer estas demandas y atraer talento joven. Para retener a los centennials, las organizaciones deben implementar estrategias de compensación emocional que incluyan el reconocimiento, ambientes de trabajo positivos y beneficios que promuevan la salud y el bienestar. Este enfoque no solo mejora la satisfacción de los empleados, sino que también aumenta su compromiso y productividad, antes de tomar la decisión de unirse a ella.

## Bibliografía

- 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>
- Lemus, O. R. (2023). 6 características de los Centennials en el trabajo. <https://midelafelicidad.com/caracteristicas-de-los-centennials/>
- Mendoza, J. M. (2021). Conociendo a la generación Z: Los Centennials. LinkedIn. <https://es.linkedin.com/pulse/conociendo-la-generacion-z-los-centennials-jos%C3%A9-m%C3%A9ndez>
- 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.

## Agradecimiento

Agradecemos profundamente a la profesora Nancy Córdoba por su invaluable apoyo y orientación durante el desarrollo de esta investigación. Su dedicación y conocimiento fueron fundamentales para la culminación exitosa de este trabajo. Asimismo, extendemos nuestro agradecimiento a los estudiantes del Centro Regional Universitario de San Miguelito (CRUSAM), quienes con su participación activa y compromiso contribuyeron significativamente al logro de los objetivos de esta investigación. Su colaboración fue esencial para el enriquecimiento de los resultados obtenidos.