

# LA PERCEPCIÓN INTERGENERACIONAL SOBRE SALARIO EMOCIONAL EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA CFD INGENIERIA SAS

## THE INTERGENERATIONAL PERCEPTION ON EMOTIONAL SALARY IN THE STAFF OF THE COMPANY CFD INGENIERIA SAS

**Resumen** - La presente investigación tiene como objetivo analizar las percepciones de diferentes generaciones respecto al salario emocional de los empleados, con el fin de comprender su nivel de satisfacción con las retribuciones de la organización. La metodología empleada es de diseño mixto no experimental, transversal con un alcance descriptivo - explicativo, combinando una fase cuantitativa para analizar datos de manera objetiva, para esto se aplicó el instrumento llamado escala de salario emocional, además de una fase cualitativa para obtener información detallada a través de una entrevista semiestructurada. Se aplicó un método estadístico, el coeficiente de correlación de rangos de Spearman, para medir la relación entre variables. La población de estudio comprende 78 personas de la empresa, con criterios de inclusión como antigüedad laboral mínima y pertenencia a ciertas generaciones. La muestra, seleccionada por conveniencia, consiste en 27 personas que cumplen con los criterios establecidos. Los resultados cuantitativos muestran diferencias en las percepciones entre generaciones, indicando una correlación negativa entre la edad y el salario emocional percibido. Además, se realizó un análisis cualitativo a través de la entrevista, revelando que la empresa implementa diversas estrategias para motivar a los empleados, como programas de reconocimiento y desarrollo profesional, y promueve la conciliación familiar y el crecimiento

personal a través de políticas y programas específicos. En conclusión, el estudio proporciona una comprensión integral de las percepciones sobre el salario emocional en diferentes generaciones dentro de la empresa, así como de las estrategias utilizadas para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo. Sin embargo, se sugiere realizar investigaciones adicionales para profundizar en los hallazgos obtenidos y validar su aplicabilidad en otros contextos organizacionales.

**Palabras clave:** Bienestar laboral, cultura, intergeneracional, percepción laboral y salario emocional.

**Abstract** - The objective of this research is to analyze the perceptions of different generations regarding the emotional salary of employees, in order to understand their level of satisfaction with the organization's remuneration. The methodology used is a mixed non-experimental, transversal design with a descriptive-explanatory scope, combining a quantitative phase to analyze data objectively, for this the instrument called emotional salary scale was applied, in addition to a qualitative phase to obtain detailed information. through a semi-structured interview. A statistical method, Spearman's rank correlation coefficient, was applied to measure the relationship between variables. The study population includes 78 people from the company, with inclusion criteria such as minimum work seniority and belonging to certain generations. The sample, selected by convenience, consists of 27 people who meet the established criteria. The quantitative results show differences in perceptions between generations,

indicating a negative correlation between age and perceived emotional salary. In addition, a qualitative analysis was carried out through the interview, revealing that the company implements various strategies to motivate employees, such as recognition and professional development programs, and promotes family conciliation and personal growth through specific policies and programs. In conclusion, the study provides a comprehensive understanding of perceptions of emotional pay across different generations within the company, as well as the strategies used to foster a positive and productive work environment. However, it is suggested to conduct additional research to deepen the findings obtained and validate their applicability in other organizational contexts.

**Keywords:** Work well-being, culture, intergenerational, job perception and emotional salary.

## I. INTRODUCCION

La percepción intergeneracional sobre el salario emocional en los colaboradores es un tema de creciente relevancia en el contexto laboral contemporáneo. En un entorno donde las expectativas y los intereses de distintas generaciones convergen, comprender cómo se percibe y valora el salario emocional se vuelve fundamental para la gestión efectiva de recursos humanos. La empresa CFD Ingeniería SAS, inmersa en un ambiente laboral diverso y dinámico, enfrenta el desafío de adaptar sus políticas y prácticas de compensación no solo a las demandas económicas, sino también a las necesidades emocionales y aspiraciones individuales de sus empleados, abarcando diferentes cohortes generacionales. Esta introducción explorará la importancia de comprender cómo estas percepciones influyen en el compromiso laboral, la satisfacción laboral y el rendimiento organizacional.

Posteriormente, reconocer la importancia del salario emocional en la empresa va a posibilitar la claridad para las áreas de gestión de talento humano, de proyección de capital y manejo de personal frente a las diferentes necesidades que se presentan constantemente, hablando en términos de selección, contratación, permanencia y retención del personal, permitiendo además, que los diferentes departamentos que integran la organización obtengan beneficios derivados de las estrategias implementadas para el mejoramiento de sus procesos y procedimientos y el logro de los objetivos trazados y la misma va a permitir realizar la consolidación objetiva de información como de las solicitudes y los deseos que

tienen los colaboradores de las diferentes generaciones que la integran, considerando que de acuerdo a las edades se identifican diferentes necesidades y aquello que se espera de la empresa empieza a verse de forma particular, para así, implementar y ejecutar acciones que promuevan el enfoque el salario emocional.

Adicionalmente, como se ha podido identificar que es fundamental incluir el salario emocional, además de los incentivos económicos para atraer nuevos talentos de las diferentes generaciones a las empresas, logrando su permanencia y disminuyendo la rotación de personal dentro de la misma [1]. Así mismo, se puede evidenciar que en diferentes países el salario emocional se ha convertido en el principal motivador para los colaboradores incidiendo de manera directa en la calidad de vida en el entorno laboral, el aumento de la satisfacción laboral y la reducción del estrés, lo que posibilita el mejoramiento en el rendimiento, lo que conlleva a tener un impacto directo en la rentabilidad de la organización [2]. Por consiguiente, se reconoce que las generaciones X e Y valoran principalmente las variables como flexibilidad, bienestar, desarrollo y ambiente, generando así, la posibilidad de que se construya una propuesta para un modelo de salario emocional, la cual brindará a otras organizaciones la oportunidad de generar nuevas ideas de compensación para lograr un bienestar integral al interior de su empresa y alcanzar el éxito empresarial

[3]. Finalmente, se puede concluir que las compensaciones brindadas por las empresas influyen en la atracción del nuevo talento y la retención de los colaboradores [4].

Dado lo anterior, la compensación en el área laboral es uno de los temas más importantes y que requieren de mayor atención, teniendo en cuenta que de ella depende que los colaboradores de las organizaciones puedan reconocer su lugar de trabajo como un espacio que procura por su bienestar y le brinda condiciones de seguridad; sin embargo, cuando se habla de compensación se refiere a aquello que las empresas otorgan a los integrantes de la misma como recompensa por las funciones realizadas. se identifica que hay dos tipos de compensación, una de ellas conocida como la monetaria o tangible y la otra como no monetaria e intangible, a su vez reconocidas como extrínseca e intrínseca. En consecuencia, se indica que la compensación extrínseca constituye aquellos atributos vinculados al salario y los diferentes beneficios brindados por la empresa como resultado del desempeño,

así mismo, las recompensas obtenidas por los empleados y generadas por el patrono se realizan teniendo en cuenta las necesidades intrínsecas de los mismos relacionadas con el crecimiento personal, la motivación y la satisfacción laboral [5]. Por consiguiente, encontramos que las recompensas monetarias incluyen los salarios y las bonificaciones, reconociendo el dinero como un motivador primordial para los empleados y en referencia a las no monetarias se considera tener en cuenta aspectos sociales como seguridad, orgullo, reconocimiento y autoestima; concluyendo que únicamente cuando se atienden ambas necesidades el desempeño de los colaboradores mejora notablemente [6].

En línea con lo anterior, se puede indicar que el salario es un derecho que se gana por la labor que este realiza, por eso es importante conocer los diferentes tipos de salarios que hay, el salario monetario u honorario es una contraprestación por la tarea que un trabajador desempeña en la organización; a cambio del dinero, el trabajador empeña una parte de sí mismo, de su aplicación y de su vida y se compromete a ejecutar una acción diaria y a efectuar con una pauta de desempeño en la organización [7]. Sin embargo, existe otro tipo de salario llamado el salario emocional que se maneja en las organizaciones y el cual ha ganado más fuerza en los últimos años. La retribución emocional, es aquella remuneración o bonificación de la labor para el desarrollo del recurso humano, siendo así necesario destacar la importancia de como este tipo de salario ayuda en aspectos de la vida de una persona, que no puede ser llenos solo por el dinero [8].

En concordancia con lo anterior, a través de la historia se ha hecho evidente que las diferentes generaciones que se encuentran dentro de una organización perciben el salario emocional de diferentes formas y por ello se evaluara la percepción de las siguiente generaciones: los Tradicionalistas: nacidos hasta 1945, los Baby Boomers: nacidos entre 1946 y 1963, la Generación X: nacidos entre 1964 y 1979 y la Generación Y: nacidos a partir de 1980, las cuales tiene grandes diferencias en sus motivaciones y orientaciones en el ámbito laboral.

Seguidamente, se tiene en cuenta la teoría motivacional de Maslow, en la cual refiere que necesidades humanas básicas están organizadas dentro de una jerarquía de cierta forma su nivel de importancia y demostrando que no se puede pasar a la siguiente necesidad, sin haber solventado la anterior y se encuentran agrupadas en 5 categorías: fisiológicas, seguridad, amor, estima y

autorrealización [9].

También, se encuentra teoría de la equidad de Adams, planteando que la motivación, desempeño y satisfacción de un empleado depende de su evaluación subjetiva de las relaciones de su razón de esfuerzo- recompensa y la razón de esfuerzo- recompensa de otros en situaciones parecidas [10].

Finalmente, se relacionan los anteriores estudios como material bibliográfico para llevar a cabo una objetiva investigación de la percepción sobre el salario emocional de las diferentes generaciones en la organización CFD ingeniería SAS.

## II. METODOLOGÍA

La investigación adoptó inicialmente un enfoque positivista, donde se centra en un análisis objetivo y sistemático de los datos recolectados [11]. Para este paradigma, la realidad es objetiva y observable, y los investigadores deben mantener una distancia emocional de los sujetos de estudio para garantizar la imparcialidad en la recopilación y el análisis de datos [11]. Esta perspectiva se alinea con el enfoque cuantitativo, que busca verificar hipótesis y establecer relaciones causales mediante métodos rigurosos de medición y análisis estadístico [11].

De igual manera, se realizó una fase cualitativa que se apoya en un enfoque humanista, ya que este enfoque busca comprender las experiencias individuales en su contexto y totalidad, destacando la importancia de explorar aspectos emocionales, valores y significados subyacentes que no pueden ser fácilmente cuantificados [12]. Al utilizar la entrevista como instrumento de recolección de información, se permite capturar la complejidad de las narrativas individuales [12]. Esta atención a la subjetividad y la riqueza de la experiencia humana enriquece la comprensión del fenómeno estudiado, explorando dimensiones más allá de los datos cuantitativos [12].

Se aplicó un método estadístico para medir la correlación entre variables, utilizando el coeficiente de correlación de rangos de Spearman. Este método se seleccionó por su capacidad para comparar variables categóricas y numéricas [13]. Teniendo en cuenta que se trabaja un tipo de investigación descriptivo – explicativo, para realizar una descripción exhaustiva sobre la percepción del salario emocional en diferentes generaciones y comprender las causas de los fenómenos estudiados [14]. Esta investigación se sitúa en el

contexto de las tendencias de Gestión del Talento Humano a nivel mundial, buscando optimizar el capital humano y disminuir la rotación de personal.

El alcance de la investigación abarca un total de 78 personas, divididas en hombres y mujeres de diferentes edades y áreas dentro de la empresa. Se establecieron criterios de inclusión y exclusión para identificar y seleccionar a los participantes en la toma de datos, se usó una muestra no probabilística por conveniencia, compuesta por 26 personas que cumplen con los criterios establecidos [15]. Estas personas se distribuyen en diferentes cargos dentro de la empresa.

El instrumento de recolección de datos cuantitativos utilizado fue la "Escala de salario emocional", validada previamente para su uso en la organización [16]. Esta encuesta, diseñada por Sonia Elizabeth Calderón Quispe en 2019 en Lima, Perú, evalúa aspectos como autonomía, reconocimiento, identificación, conciliación familiar, comunicación y desarrollo e integración [16]. Por otro lado, para la fase cualitativa, se diseñó una entrevista semiestructurada validada por expertos. Esta entrevista fue aplicada al líder de gestión humana de la organización para obtener información detallada sobre la gestión del salario emocional para los colaboradores.

### III. RESULTADOS

#### Resultados cuantitativos:

A) Variables sociodemográficas y ocupacionales  
Se evaluaron en total 27 trabajadores, los cuales se encuentran dentro de un rango de edad mínimo de 18 y máximo de 77 años, más del 50% son de género masculino y 12 personas son del género femenino. Se encuentran distribuidos en diferentes áreas de la organización.

Variable	Grupo	n	%
Edad	18-43	24	88,88
	44-59	2	7,40
	60-77	1	3,70
Género	Femenino	12	44,44
	Masculino	15	55,55
Área que trabaja dentro de la empresa	Coordinación ambiental y social	2	7,40
	Contabilidad	8	29,62
	Coordinación administrativa	5	18,51
	Coordinación operativa y de obra	10	37,03
	Coordinación SG-SST/ RRHH	2	7,40

Figura [1]. Variables sociodemográficas y ocupacionales

#### B) Correlación salario emocional

Debido a la cantidad de personas distribuidas en cada una de las generaciones, veinte y cuatro personas en la generación 1 (18 – 43 años), dos personas en la generación 2 (44 – 59 años) y una persona en la generación 3 (60 – 77 años) se optó por realizar una correlación estadística general de los datos, que se muestra a continuación en cada una de las dimensiones evaluadas con el instrumento cuantitativo.

#### Compensación psicológica

Los resultados obtenidos de correlación de las generaciones y la dimensión compensación psicológica con sus subvariables, expresan que tienen una correlación negativa mostrando que entre más edad, más va bajando el salario emocional, los resultados también muestran que la comparación de la probabilidad P-Valué es mayor que la probabilidad de nivel de significancia del 5%, dando como resultado que la Hipótesis absoluta es aceptada, que la variable Intergeneracional y Salario Emocional no tienen relación entre ellas.

COMPENSACIÓN PSICOLOGICA				
		EDAD_2	P-value	N. Significancia
COMPENSACIÓN PSICOLOGICA	Coefficiente de correlación	-.350	negativa	
	Sig. (bilateral)	,073	7,32	5%
	N	27		
Autonomia	Coefficiente de correlación	-.345	negativa	
	Sig. (bilateral)	,078	7,80	5%
	N	27		
Reconocimiento	Coefficiente de correlación	-.366	negativa	
	Sig. (bilateral)	,060	6,05	5%
	N	27		
Identificación	Coefficiente de correlación	-.135	negativa	
	Sig. (bilateral)	,502	50,23	5%
	N	27		

Figura [2]. Compensación psicológica

#### Conciliación familiar y personal

La correlación de las generaciones y la dimensión conciliación familiar y personal con sus subvariables, muestra que en la subvariable beneficios tiene una correlación positiva y en las demás subvariables tiene una correlación negativa, los resultados al igual que la anterior tabla muestra que la comparación de la probabilidad P-Valué es mayor que la probabilidad de nivel de significancia del 5%, validando la hipótesis absoluta.

CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PERSONAL				
		EDAD_2	P-value	N. Significancia
CONCILIACIÓN FAMILIAR Y PERSONAL	Coefficiente de correlación	-.155	negativa	
	Sig. (bilateral)	,441	44,1	5%
	N	27		
Flexibilidad	Coefficiente de correlación	-.276	negativa	
	Sig. (bilateral)	,164	16,4	5%
	N	27		
Beneficios	Coefficiente de correlación	,050	positiva	
	Sig. (bilateral)	,803	80,3	5%
	N	27		
Comunicación	Coefficiente de correlación	-.136	negativa	
	Sig. (bilateral)	,498	49,8	5%
	N	27		

Figura [3]. Conciliación familiar y personal

### Formación y asesoramiento

La dimensión formación y asesoramiento con sus subvariables muestra que la correlación con las generaciones tiene las tres primeras subvariables negativas y la subvariable trabajo en equipo es positiva, con la comparación de la probabilidad P-Valué es mayor que la probabilidad de nivel de significancia del 5% con todas las subvariables, aceptando la hipótesis absoluta que no hay relación entre las variables que se trabajan en el proyecto.

		EDAD_2	P-value	N. Significancia
FORMACIÓN Y ASESORAMIENTO	Coefficiente de correlación	-.052	negativa	
	Sig. (bilateral)	.798	79,8	5%
	N	27		
Linea de Carrera	Coefficiente de correlación	-.273	negativa	
	Sig. (bilateral)	.168	16,8	5%
	N	27		
Oportunidades	Coefficiente de correlación	-.043	negativa	
	Sig. (bilateral)	.830	83,0	5%
	N	27		
Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	.043	positiva	
	Sig. (bilateral)	.831	83,1	5%
	N	27		

Figura [4]. Formación y asesoramiento

### C) Total salario emocional

entre las variables trabajadas, se interpreta que estadísticamente el salario emocional y la edad del trabajador, no tiene relación entre ellas, esto se da por una limitación del tamaño de la muestra, porque hay pocas respuestas en dos de las generaciones, aunque se puede observar que una tendencia a que entre mayor edad, más bajo es la percepción de salario emocional.

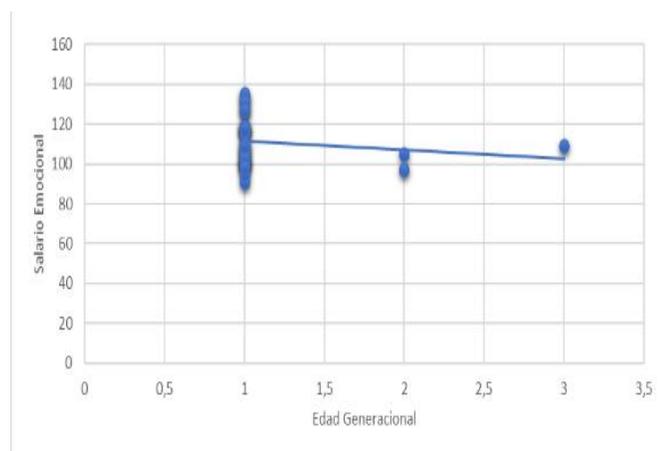


Figura [3]. Total salario emocional

### Resultados cualitativos

Se realiza entrevista semiestructurada a la persona encargada de Gestión humana de la empresa CFD Ingeniería SAS. Teniendo en cuenta las categorías de análisis y las subcategorías se relacionan a continuación los resultados.

### A) Salario emocional-Compensación psicológica-Reconocimiento

La empresa reconoce la importancia de la motivación de los empleados para alcanzar sus objetivos y fomentar el crecimiento personal y laboral. Utilizan estrategias como el aumento gradual de responsabilidades y participación del personal. Además, implementan programas de reconocimiento, como "Empleado del Mes" y bonos anuales, para valorar el desempeño excepcional. La identificación de fortalezas y debilidades se realiza a través de evaluaciones de desempeño y perfiles de cargo. Consideran implementar un reconocimiento por productividad, previo a un diagnóstico preciso de servicios y recursos. La retroalimentación se proporciona a través de evaluaciones y cuentan con asesoría externa para el seguimiento. En resumen, la empresa busca un enfoque equilibrado y estratégico para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo.

### B) Salario emocional-conciliación personal y familiar-beneficios

La empresa promueve la conciliación familiar mediante una política de desconexión laboral y actividades recreativas para empleados y sus familias, de esta manera compartir mucho mejor con su familia. Sin embargo, actualmente, no ofrece beneficios específicos para las familias de los trabajadores. Especificando el manejo de solicitudes vacacionales se sigue un proceso formal que incluye una carta al jefe y recursos humanos, con verificación de días pendientes antes de la aprobación si tiene vacaciones aprobadas, esto le facilita al trabajador obtener las vacaciones, para que pueda descansar y compartir tiempo con su familia, alejado del ambiente laboral.

### C) Salario emocional -Formación y asesoramiento-oportunidades

La empresa promueve el desarrollo proactivo de los colaboradores a través de la "Escuela de Líderes" y tiene planes de establecer un programa anual de liderazgo. Aunque no cuenta con un programa formal de formación, utiliza encuestas para diseñar una malla curricular adaptada a las necesidades identificadas por los colaboradores. La alta gerencia respalda activamente el desarrollo proporcionando recursos financieros sin intereses para la formación. La organización considera a los colaboradores activos para ascensos y mejoras laborales, fomentando el crecimiento interno. En resumen, la empresa demuestra un enfoque integral y flexible hacia el desarrollo y crecimiento de su personal, con especial atención a las oportunidades internas y la formación personalizada.

#### IV. CONCLUSIONES

El análisis de la percepción del salario emocional en el contexto empresarial y su relación con las diferentes generaciones es un tema de creciente interés en la gestión del talento y la satisfacción laboral. Durante el desarrollo del trabajo, se lleva a cabo un detallado examen de los resultados obtenidos en la investigación, centrándose en la distribución de los trabajadores por generación y área laboral, así como en las correlaciones estadísticas entre generaciones y dimensiones clave del salario emocional.

Es de suma importancia comprender que existen diferentes generaciones trabajando en un mismo contexto laboral y que las actitudes y comportamientos de cada una de ellas son diferentes, por tal razón la organización debe estar en disposición de búsqueda constante de estrategias que desde la satisfacción laboral aborde la población en general o bien sea identificar plenamente la población objetivo para obtener resultados eficaces de gran impacto en todo el personal.

El concepto de salario emocional abarca las recompensas tangibles e intangibles que los empleados reciben por su trabajo, más allá del salario monetario. Incluye aspectos como el reconocimiento, el desarrollo profesional, el ambiente laboral, la conciliación entre la vida laboral y personal, entre otros. Se reconoce ampliamente que el salario emocional desempeña un papel fundamental en la satisfacción laboral y la retención del talento dentro de las organizaciones.

El estudio destaca la importancia de comprender cómo las diferentes generaciones, desde los tradicionalistas hasta los millennials, perciben y valoran el salario emocional en el entorno laboral. Cada generación tiene sus propias características y motivaciones, que pueden influir en su percepción del salario emocional y en su compromiso con la empresa.

Los resultados del estudio revelan una tendencia interesante, aunque no existe una correlación directa entre la edad y la percepción del salario emocional, se observa una tendencia hacia una percepción más baja del mismo a medida que aumenta la edad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estas conclusiones se basan en un análisis estadístico y están sujetas a ciertas limitaciones, como el tamaño de la muestra y la diversidad de la empresa analizada.

Es crucial comprender las limitaciones del estudio para interpretar correctamente los resultados. El tamaño de la muestra puede haber afectado la capacidad de detectar

relaciones significativas entre las variables analizadas. Además, la diversidad de la empresa estudiada puede influir en las percepciones del salario emocional y en la forma en que se relacionan con la edad y las generaciones.

A pesar de estas limitaciones, el estudio proporciona información valiosa sobre las dinámicas intergeneracionales en el lugar de trabajo y destaca la importancia de abordar las necesidades y expectativas de diferentes generaciones para promover el compromiso y la satisfacción laboral. Esto es especialmente relevante en un contexto donde la fuerza laboral está cada vez más diversificada en términos de edad y experiencia.

Sin embargo, esta investigación ofrece una valiosa perspectiva sobre la variedad de factores que pueden influir en la percepción del salario emocional, como la cultura organizacional, las experiencias laborales previas y las expectativas individuales. Estos hallazgos revelan la importancia de adoptar un enfoque holístico e interdisciplinario para diseñar políticas y prácticas de compensación emocional como estrategia para la disminución de la rotación de personal y fortalecimiento de la identidad organizacional en los procesos de atracción.

Adicionalmente, aunque no se haya encontrado una correlación directa entre la edad y la percepción del salario emocional, esta investigación proporciona una base sólida para futuros estudios y para la construcción de programas de bienestar laboral más efectivos con orientación a la gestión de recursos humanos que puedan satisfacer las necesidades y expectativas de todas las generaciones de empleados. En un entorno laboral cada vez más diverso y cambiante, comprender la percepción intergeneracional sobre salario emocional es fundamental para promover un ambiente laboral equitativo y satisfactorio para todos los empleados.

En conclusión, el análisis de la percepción del salario emocional en el contexto empresarial y su relación con las generaciones ofrece ideas significativas para la gestión del talento y la retención de empleados. Aunque se observa una tendencia hacia una percepción más baja del salario emocional con la edad, es importante considerar las diferencias individuales y contextuales en la forma en que las personas valoran y responden a las prácticas de gestión del talento. Este estudio subraya la necesidad de adaptar las estrategias de recursos humanos a las distintas generaciones presentes en el lugar de trabajo para fomentar un entorno laboral inclusivo y motivador.

## V. RECONOCIMIENTO

Se agradece a los docentes por su contribución en este valioso proceso de aprendizaje, los cuales han sido guías durante este camino al conocimiento, por su compromiso e inspiración para lograr los objetivos deseados y su orientación para alcanzar las metas, lo cual ha sido esencial en la formación académica.

La líder del trabajo de grado, la docente Luisa Fernanda Gaitán Ávila, se destaca su constante apoyo, su interés por compartir los conocimientos obtenidos y su experiencia y dedicación permanente, lo que permitió finalizar con éxito la investigación, que deja sólidos conocimientos y estrategias para estudiar los entornos organizacionales.

También, se resalta el apoyo incondicional de las familias, su comprensión y su paciencia, las cuales fueron el estímulo durante este arduo trabajo, su acompañamiento fue la motivación para enfrentar con valentía los desafíos constantes y finalmente llegar hasta el final.

Finalmente, se expresa gratitud a la Corporación Universitaria Minuto de Dios por el empeño en buscar docentes con las competencias necesarias para transformar el conocimiento por medio del intercambio respetuoso de ideas para la construcción de comunidades orientadas al bienestar social y al desarrollo del país.

## REFERENCIAS

- [1] Torrealba, D., Jiménez, J., & Sánchez, D. (2022). Permanencia Laboral de Millenials y Generación Z: Retos e Importancia del Salario Emocional.
- [2] Rodríguez, B & Roque, B. (2022). El salario emocional y la satisfacción laboral.
- [3] Alarcón, A., Quijaite, J., Verástegui, K & Torres, T. (2022). Dimensiones de salario emocional para las generaciones X e Y en Lima-Perú, 2021-2022.
- [4] Abril, J., & Abril, R. (2022). Impacto de las compensaciones empresariales: su influencia en la atracción y retención de las nuevas generaciones.
- [5] Bedodo, V., & Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: Una investigación de orientación teórica.
- [6] Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones.
- [7] Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano.
- [8] Polo, J. M. (2005). Retribución emocional.

- [9] Maslow, A. H. (1991). Motivación y personalidad.
- [10] Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange
- [11] Babbie, E. (2014). The practice of social research. Cengage Learning.
- [12] Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1963). Introduction to qualitative research methods: The search for meanings. John Wiley & Sons.
- [13] Sampieri, R. H., Fernández, C. R., & Baptista, M. P. (2007). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
- [14] Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2007). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana.
- [15] Arias, F. (2004). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Episteme.
- [16] Pineda, J. A. (1963). Introducción a la estadística descriptiva. Porrúa.