

DESDE EL



El salario emocional

#Capacitación

Luz María Lefort Botello

El salario emocional es un factor fundamental en la retención del talento. Cada vez más las personas eligen una empresa para trabajar por factores que van mucho más allá del tema salarial.

A partir de la revolución industrial, los expertos en desarrollar y poner en práctica teorías organizacionales y modelos motivacionales siempre se han preguntado por qué las personas trabajan y cuáles son los factores que predeterminan el mejoramiento de la productividad.

Las teorías demuestran que la producción está ligada al sentido de pertenencia de una persona. Si el empleo es aceptado y valorado, es evidente que avanzará con entusiasmo, ya que ésta es una meta compartida con su grupo; y su liderazgo es potente porque el trabajo en equipo, las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva, la felicidad y valores generan un alto grado de responsabilidad frente a lo asignado.

El *salario emocional* es un concepto asociado a la retribución de un empleado en el que se incluyen cuestiones de carácter no económico cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador mejorando su **calidad de vida** y fomentando la conciliación laboral.

Por lo tanto, no se trata de recibir una cantidad de dinero mayor, sino de recibir prestaciones que el trabajador entiende como beneficios más valiosos que el dinero.

Las ventajas del salario emocional para una empresa son:

1. Índices bajos de rotación del personal.
2. Reducción de gastos relacionados con la selección, formación y administración del personal.
3. Niveles bajos de ausentismo.
4. Empleados satisfechos son empleados con elevados índices de productividad y competitividad.

Lo que valoran los empleados

Hay cuatro características básicas presentes:

1. Condiciones suficientes para trabajar a gusto.
2. Condiciones ambientales del espacio de trabajo.
3. Compañerismo en las relaciones laborales.
4. Conciliación de trabajo y familia.

Por lo tanto, las empresas deben centrar sus esfuerzos en cinco aspectos:

1. **Factores de desarrollo profesional y relacional.** Si son satisfactorios, se presenta el crecimiento profesional y el



bienestar laboral.

2. **Factores de compensación psicológica.** Dentro de estos factores se encuentra el sentido de utilidad, autonomía y de reconocimiento del ser humano, así como identificación con la empresa en la que colabora.
3. **Factores de conciliación familiar y personal.** Básicamente dan tranquilidad y sensación de orden en la vida de las personas.
4. **Factores de retribución variable y fija.** Contribuyen en el incremento de la satisfacción y ayudan a construir relaciones más duraderas; se encuentran satisfactores en prácticas como participación en acciones, utilidades o bonificaciones por cumplimiento de metas establecidas conjuntamente.
5. **Factores de valor añadido.** Se constituyen en extras a favor del empleado y, por lo tanto, de la empresa. Se encuentran beneficios en la ubicación geográfica, el bajo nivel de "burocracia" y el estímulo para perseguir grandes sueños, que mejoran la calidad de vida y el desempeño laboral.

Concretemos más estos factores con algunos ejemplos:

- **Horario flexible.** Cumplir con las ocho horas pero sin tener horario estricto de entrada o de salida. Lo verdaderamente importante es realizar nuestro trabajo sin necesidad de estar las ocho horas en una oficina. *Cumplir un horario no es sinónimo de productividad.*
- **Home office.** A través del uso de las herramientas informáticas. Éste es un beneficio importante para padres o madres que tienen hijos o familiares enfermos y a quienes les resulta muy complicado conciliar la vida laboral y familiar.
- **Carrera profesional.** Las universidades corporativas con reconocimiento oficial. Las becas o la facilidad para seguir estudiando.

- **Guardería para niños.** Ya sea en el mismo lugar de trabajo, o para escolares durante las vacaciones.
- **Días libres para los empleados el día de su cumpleaños o cumpleaños de familiares,** o pérdida de familiares directos.
- **Beneficios sociales.** Como seguros, planes de jubilación, ayudas a la educación de los hijos, ayuda de transporte y alimentación.
- **Espacios de distracción en la empresa.** Salas de descanso, salas de juegos, salas con televisión, gimnasios u otras salas dedicadas a desconectarse del trabajo.
- **Ayuda en capacitación y formación.** Esto es sumamente útil aun cuando los cursos no estén directamente relacionados con nuestro trabajo diario, como la enseñanza de idiomas o de cualquier otro tipo que el trabajador considera necesario para su desarrollo personal.
- **Actividades de voluntariado.** Promovidas por la organización y con horas libres para que los empleados realicen dichas actividades.
- **Reconocimiento por el trabajo bien hecho.** Palabras tan sencillas como *gracias, enhorabuena, bien hecho, confío en ti* son parte de un salario emocional que compensa y satisface en ocasiones mucho más que cualquier retribución económica.

La aplicación del salario emocional retribuye a los empleados, genera reducción del estrés creado por la dinámica de los acelerados cambios del entorno social y fomenta el incremento en su seguridad y en el equilibrio entre su vida personal y laboral. Para las empresas, el salario emocional significa mayor competitividad y disminución de la rotación.



Te invita a capacitarte con los mejores programas

Curso Seguro de Caución (Cédula H)

(CDMX)

PRESENCIAL VESPERTINO

Del 26 al 29 de Noviembre

Pregunte por los beneficios que se obtienen al capacitar a su equipo de trabajo a través de Aula Virtual...



Desde cualquier lugar donde tengan acceso a Internet, sus Colaboradores y/o Fuerza de Ventas podrán capacitarse en tiempo real a través de computadora, tablet o celular.

Síguenos en:    

Instituto Mexicano Educativo de Seguros y Fianzas, A.C.

Vicente Guerrero No. 140, Col. Del Carmen Coyoacán, México 04100, D.F.
Tels. 5659-2245, 5659-6513, 5659-0783

E-mail: josefina.magana@imesfac.com.mx
claudia.murcia@imesfac.com.mx
sandra.sanchez@imesfac.com.mx

www.imesfac.com.mx