



Alumno: Rudy David Perez Gonzalez

Profesor: Mike Anderson Hernández

Actividad: 2 capitulo

Materia: Taller de elaboración de tesis

Grado: 8° Cuatrimestre

Frontera Comalapa Chiapas a 19 de junio del 2022.

CAPITULO 2

SALARIO EMOCIONAL

2.1 ¿Cómo funciona el salario emocional?

El salario emocional es una serie de acciones ejecutadas con el propósito de atraer más talento a la empresa, potenciar la lealtad de todos los colaboradores, y de oír su retroalimentación en asuntos importantes.

Una sencilla descripción sería: *Facilitar a los empleados beneficios no económicos que les hagan sentirse cómodos dentro de la empresa.*

Hace tiempo que las empresas comenzaron a valorar la importancia de dar las gracias por el trabajo realizado además del salario. Posteriormente consideraron que dar a sus trabajadores servicios de valor agregado permitía contar con empleados más satisfechos y comprometidos con la empresa, retenía el talento y mejoraba la productividad.

Así, aquellas organizaciones que han decidido invertir en '*salario emocional*' han comprobado cómo la rotación del personal es menor que en otras compañías, han reducido gastos en selección y formación de trabajadores, han disminuido los niveles de absentismo laboral y han situado sus empresas entre las más deseadas para trabajar.¹

¹ ENAE. (01/05/ 2021). El salario emocional, algo más que una palmada en la espalda. 1 de junio de 2022, de ENAE Sitio web: https://www.enaes.es/blog/el-salario-emocional-algo-mas-que-una-palmada-en-la-espalda?_adin=02021864894#gref

Es de mucha importancia el salario emocional, puede dar fuerza al trabajador y eso sería mayor motivación para seguir trabajando o generando más servicios hacia la empresa.

el salario emocional consiste en aquellos “conceptos asociados a la retribución de un empleado en los que se incluyen cuestiones de carácter no económico y cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo y fomentando la conciliación laboral”. Es decir, el término hace referencia a aquellos beneficios tangibles o ventajas intangibles del puesto de trabajo que no quedan reflejados en la nómina, ya sea desde la posibilidad de disponer de un servicio de comedor hasta contar con un buen clima laboral.

Y es que, en la actualidad, tener un buen sueldo no equivale a sentirse satisfecho en el plano profesional. En este sentido, tal y como señala un informe de [Infojobs](#), aunque en el 79% de los casos la motivación principal para querer cambiar de empleo en 2020 fue el salario, el 55% de los empleados se plantearon dejar su puesto de trabajo para poder disponer de un horario más flexible, ya que el 54% buscaba una mayor conciliación de la vida personal y laboral.

Asimismo, otras de las razones por las que los trabajadores abandonan su puesto son la necesidad de trabajar en un proyecto que permita asumir nuevos retos, entrar en compañías que le ayuden a ampliar sus competencias o tener proyección dentro de la empresa para poder promocionar

EJEMPLOS DE SALARIO:

Acceso a gimnasio o seguro: Los beneficios de tu salud resultan clave al construir un salario emocional. Un lugar de trabajo que tiene algún área para ejercitarse, bonos o descuentos en un gimnasio cercano e incluso el acceso a una se percibe como una empresa que se preocupa del bienestar de sus colaboradores.

Flexibilidad de horario: No en el sentido de laborar menos horas, sino de saber cómo administrarlas. Por ejemplo, puede haber días en donde no tengas una hora de almuerzo con tal de que te marches una hora temprano, o que empieces antes la jornada con el mismo propósito. La vida no siempre sigue la misma rutina, y el salario emocional reconoce y da opciones para lidiar con ello.

Opción híbrida de trabajo. Mientras la nueva normalidad se impone, muchas empresas han ofrecido a sus empleados la oportunidad de elegir su ambiente de trabajo: 100% presencial, 100% trabajo en casa, o alguna opción híbrida, como ir a la oficina tres días laborales nada más. Hoy en día existen menos prejuicios en cuanto al rendimiento del teletrabajo, además de que este simboliza mayor comodidad para ti y tu familia.

Crédito para un posgrado: El salario emocional es también prueba de que un empleador desea que crezcas académicamente. Esto es ventajoso en el sentido de que no te perderán como empleado y podrás estudiar algún posgrado o diplomado con su apoyo económico. Los conocimientos que adquieras te volverán más experto en tu campo y un activo más eficiente para la empresa.

Palabras de aliento: Un reconocimiento de tu jefe o tus colaboradores podría alentarte a seguir trabajando como lo has hecho o inclusive a incrementar tu rendimiento. Se debe a que el hecho de sentirte apreciado y ver reflejada la contribución de tu trabajo en la empresa, prueba que aquello que haces realmente impacta al mundo.

Auxilio en el transporte: En los corporativos más grandes existen camiones o circuitos de transporte que ayudan a los empleados a llegar a la oficina desde puntos determinados de la ciudad. Aunque solamente sea un camión un día a la semana, una tarjeta del metro con saldo, o incluso mapas y guías que comuniquen opciones para arribar a través de diferentes rutas de autobús, estos ejemplos de salario emocional también se preocupan por tu seguridad.

A base de todo, el salario es fundamental de motivar al trabajador, puede generar un gran cambio en su área del trabajo, mejora su calidad e implementa una gran responsabilidad, toda empresa necesita entender lo que quiere dar a entender el salario emocional, eso ayudaría a muchas empresas poder alcanzar el objetivo que se plantea en cada departamento.

2.1 BENEFICIOS DEL SALARIO EMOCIONAL

Apostar por el salario emocional tiene beneficios tangibles para la organización. Es un hecho que los empleados son cada vez más exigentes y necesitan poder conciliar la vida profesional con la personal.

Y por ello su aplicación es cada vez un asunto más urgente y prioritario en la agenda estratégica de las empresas. Los beneficios de percibir un salario emocional son muchos y no se pueden comparar con subidas salariales al uso.

Si somos capaces de ofrecer un salario emocional atractivo disminuimos la rotación y con ello los costes de contratación y formación.

Tres ventajas del salario emocional:

- La felicidad del empleado contribuye a su productividad y a su motivación, que se traduce a su vez en beneficios exponenciales para la organización.
- Disminuye la rotación de personal. Esta ventaja tiene mucho peso porque ayuda a retener el talento y supone un reto para los empleados y candidatos millennials que no conciben quedarse en una empresa más de 2 años. Si somos capaces de ofrecer un salario emocional atractivo disminuirémos la rotación y con ello los costes de contratación y formación.
- Se reduce el absentismo laboral. Empleados felices y comprometidos aportan lo mejor de sí mismos en su día a día y encuentran la ilusión en aquello que desempeñan.²

TIPOS DE SALARIOS EMOCIONAL MAS VALORADOS

1. Flexibilidad horaria y buen ambiente laboral

Tradicionalmente se pensaba que el horario fijo era el más adecuado para la organización y sus trabajadores pero con el tiempo se ha demostrado que hay personas más productivas por la mañana y otras que lo son más por la tarde. Por eso ofrecer horarios flexibles resulta una motivación para los trabajadores e incluso en la hora de comida.

2. Desarrollo profesional y opciones a promociones internas

Brindar oportunidades de crecimiento profesional es un beneficio que contribuye a la retención de talento y que resulta muy atractivo para empleados que deseen promociones internas. Esto se puede generar una gran responsabilidad por parte de los trabajadores y demostrar el gran empeño que tiene cada uno, por eso es de

² AURORA LAPORTA. (23/11/2021). Salario emocional: beneficios y tipos. 1/06/2022, de apd Sitio web: <https://www.apd.es/tipos-salario-emocional-valorados-por-trabajadores/>

suma importancia tener en cuenta varias opciones de desarrollo profesional para que el empleado tenga formas de motivarse al estar trabajando.

3. Teletrabajo

Es un beneficio muy frágil y difícil de implantar en las organizaciones ya que no todos los puestos pueden asegurar su correcto desempeño desde la distancia. Este beneficio contribuye a la conciliación personal y puede llegar a ser uno de los beneficios más atractivos que se puede llegar a ofrecer, también sería una forma de aumentar la productividad y se podría reducir los costos fijos, no solo dentro de la empresa también mejoraría la calidad de vida de los trabajadores.

4. Acceso a espacios de recreación

Si se establecen alianzas con centros de recreación como gimnasios o grandes almacenes podremos ofrecer descuentos o tarifas de bajo coste para los empleados.

5. Espacios de trabajo agradables

Una buena ubicación, acceso a servicios o parking cercano a nuestro puesto de trabajo son algunas de las comodidades que nos atraen y que nos hacen quedarnos en un puesto de trabajo por tiempo.

Es lógico que una organización quiera que sus empleados estén comprometidos y sean fieles a su trabajo de igual manera favorece a los empleados de una forma atractiva para poder relajarse.³

³ AURORA LAPORTA. (23/11/2021). Salario emocional: beneficios y tipos. 1/06/2022, de apd Sitio web: <https://www.apd.es/tipos-salario-emocional-valorados-por-trabajadores/>

2.2 Beneficios de un buen espacio de trabajo

Para el empleado

Actúa positivamente en la salud física y mental del empleado evitando situaciones de stress y suavizando la ansiedad. Pero también contribuye a su movilidad y a la ergonomía que adapta el espacio a la personas, evitando posiciones estáticas que repercuten en una mejora de la salud y bienestar físico y mental del empleado.

Contribuye a la felicidad laboral del empleado y ayuda a mejorar las relaciones entre compañeros. Sentirse a gusto en el trabajo es un gran aporte motivacional y estar más relajados influye en nuestra capacidad resolutive.

Un entorno que fomenta la creatividad de los empleados **los ayuda a sentirse motivados**, consiguiendo que desempeñen sus funciones con mayor facilidad. Contribuye a mejorar el ambiente de trabajo y las ganas de ir a trabajar.

Para la empresa

Ventaja económica: La creación de nuevos espacios de trabajo cómodos y confortables, implica una inversión económica. Pero no necesariamente requiere de más metros, ya que los puestos de trabajo tienden a ocupar menos espacio y a ser compartidos, ahorrando el espacio de los antiguos despachos que ocupaban una superficie que quedaba infrutilizada, para dar paso a zonas compartidas, Esto puede suponer incluso un ahorro de espacio y una nueva visión de su uso con un espacio mas racionalizado y utilizable. El diseño de los espacios

y la elección de mobiliario toman protagonismo frente a la cantidad de metros cuadrados necesarios.

Empleados más eficaces:

Esta inversión se verá recompensada con una mayor eficiencia por parte de los empleados bajando significativamente el absentismo laboral. A mayor comodidad, mejor estado de ánimo y mayor rendimiento. Los trabajadores son más resolutivos, mejoran su forma de pensar y a menudo obtienen ideas más innovadoras.

Atracción de talento:

Tener la capacidad de ofrecer áreas cómodas y confortables es una ventaja competitiva. Este recurso es cada vez más utilizado por los empleadores, sobre todo para captar y mantener a las nuevas generaciones. Es una manera de atraer nuevos talentos en un mercado laboral en el que los empleados son los que eligen las empresas donde quieren trabajar.

Mejora de las relaciones:

El espacio de trabajo tiene la capacidad de repercutir en el estado de ánimo de los trabajadores y ello repercute en el modo de relacionarse con sus compañeros. Los nuevos espacios suelen fomentar una forma de trabajo en equipo, donde se intercambian y comparten problemas y soluciones. La luz artificial, la falta de orden o el ruido, entre otros, afectan a la comodidad, percepción y ambiente laboral. Mejorar el espacio es, sin duda, beneficioso para las relaciones personales dentro del trabajo.⁴

⁴ 09:46h. (15 diciembre). LA IMPORTANCIA DEL ESPACIO DE TRABAJO. 1/05/2022, de delaoliva Sitio web: <https://delaoliva.com/la-importancia-del-espacio-de-trabajo/>

2.3 EL SALARIO EMOCIONAL EN LA CRISIS DEL COVID – 19

Es una realidad. El COVID-19 vino a cambiar las reglas del juego y el nuevo contexto nos llama a la transformación. Sí, estamos invitados a replantearnos la manera en la que vivimos, cómo nos relacionamos entre nosotros, cómo interactuamos con la naturaleza, y cómo nos ganaremos el sustento sin salir de casa, entre otros aspectos.

Ante este panorama la Universidad Javeriana y muchas otras organizaciones a nivel mundial se han volcado a lo digital, respondiendo a las necesidades del entorno. Así, la totalidad de los procesos se realizan vía online manteniendo la seguridad y estabilidad laboral de los colaboradores gracias al 'home office' o trabajo desde casa.

Esto representa nuevos retos tanto para los líderes como para los miembros de los diferentes equipos de trabajo. Uno de ellos es el salario emocional que en los últimos años ha cobrado una importancia semejante a la remuneración salarial y que con el nuevo paradigma laboral habrá que replantearse la manera en que este tipo de salario se verá reflejado de ahora en adelante.

- El líder deber ser promotor y divulgador de los valores organizacionales, siendo confiable, dando el ejemplo y el apoyo requerido en la labor.
- Liderar desde la distancia implica que al colaborador se le dé mayor autonomía y que sea responsable de sus resultados. Para ello se requiere mucha creatividad y tener un pensamiento divergente para proponer cómo lograr los resultados.
- Se deben definir metas claras y garantizar que el colaborador cuente con los implementos tecnológicos necesarios para el desarrollo de su labor, brindándole la formación y el entrenamiento requerido para el desarrollo de

su actividad de forma remota.

- Los líderes organizacionales deben cuidar la forma en que se comunican, siendo esta una de las maneras de cuidar el salario emocional, brindando mensajes de confianza, esperanza y solidaridad a su equipo de trabajo.
- Se requiere tener una constante comunicación con el colaborador y estar conectado emocionalmente con él. Es necesario que el colaborador sienta que existe un líder que se preocupa por él, que lo conoce y que conoce el contexto, y que este está desarrollando su labor dándole el apoyo requerido tanto a nivel personal como profesional.
- En este proceso para mantener un salario emocional es necesario un mayor sostén por parte del líder, trabajar primero el Ser y luego el Hacer; darle soporte para que entienda cómo hacer las cosas, estar al tanto, estableciendo procesos de comunicación constante, (reuniones virtuales) e informarle qué está pasando y de cómo lo puede afectar.
- Por su parte, el teletrabajador debe ser digno de confianza, debe seguir y cumplir las regulaciones que pone la empresa.
- Debe buscar desarrollar sus capacidades para tener una mayor autonomía en su labor y enfrentar las dificultades que se presenten en la ejecución de su labor.
- Se recomienda que ajuste sus funciones a las nuevas condiciones.

- Se requiere disciplina, perseverancia y orden, evitando procrastinar estableciendo un horario y unos objetivos y metas diarias de su deber.⁵

⁵ aef. (2019). EL SALARIO EMOCIONAL, UN FACTOR CLAVE PARA LAS ORGANIZACIONES EN LA CRISIS DEL COVID-19. 1/05/2022, de blog Sitio web: <https://www.mashumano.org/blog-empresa-mashumano/1909-el-salario-emocional-un-factor-clave-para-las-organizaciones-en-la-crisis-del-covid-19.html>