

Título del documento	
Salario Emocional	
Nombre del docente	
Emma Cecilia Velazquez Jimenez	
Fecha de producción	Lugar
1 de Agosto de 2022	DEA UTEQ
Programa educativo (Marque un solo programa con una X):	
P1 TSU en Administración Área Capital Humano Intensivo	
Nombre de la asignatura	Unidad Temática
Formación Sociocultural III	
Propósito	
Entender el concepto del salario emocional.	
Referencia (en formato APA):	Licencia Creative Commons:
Elaboración propia	Pegue aquí la licencia

Salario Emocional

Esa compensación que nos hace permanecer en un trabajo. Nos hace sentir que pertenecemos a la empresa con convencimiento.

Qué es y para qué sirve?

- Son todas aquellas **retribuciones no económicas** que el trabajador puede obtener de la empresa.
- Su objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad.
- Lo que se busca es satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

- Las nuevas generaciones de trabajadores (los *millennials*), ya no sienten satisfacción con el salario económico; necesitan además, ser recompensados con otro tipo de retribución que les ayude a conciliar la vida profesional, personal y familiar.

The logo for Great Place To Work, featuring the text "Great Place To Work" in white, stacked vertically, on a red square background.

“Un gran lugar para trabajar es aquel en el que uno confía en las personas para las que trabaja, está orgulloso de lo que hace y disfruta de las personas con las que trabaja”. —

Robert Levering, co-fundador, Great Place to Work®

Un excelente lugar para trabajar es aquel donde los líderes:

- **LOGRAN LOS OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÓN.**
 - **Donde las personas DAN LO MEJOR DE SÍ.**
 - **TRABAJAN COMO EQUIPO / FAMILIA todo en un ambiente de CONFIANZA.**
-
- Los excelentes lugares para trabajar logran los objetivos de la organización inspirando, comunicando y escuchando.
 - Tienen empleados que dan lo mejor de sí, cuando se les agradece, se les desarrolla y se les cuida.
 - Pueden trabajar juntos como equipo/ familia al contratar, compartir y celebrar.

The logo for Great Place To Work, featuring the text "Great Place To Work" in white, stacked vertically, inside a red square, which is itself centered within a white circle with a red border.

Great
Place
To
Work[®]

- Las empresas que se han re-enfocado ofreciendo a sus empleados un salario emocional, son las empresas preferidas por las nuevas generaciones y se han convertido en las **“Great Places to Work”**.
- Un ejemplo de empresas GPTW, ranking 2019, de la región Bajío, aparecen....

Empresa	Región	Categoría
Würth Elektronik	Bajío	Hasta 500
Kaeser Compresores de México	Bajío	Hasta 500
Natgas	Bajío	Hasta 500
Harsco Industrial IKG, S.A. de C.V.	Bajío	Hasta 500
SABIC San Luis Potosí Manufacturing	Bajío	Hasta 500

Ranking 2019

Categoría 500 a 5,000 px

POSICIÓN	RANKING	ORGANIZACIÓN
1	500 A 5000	CISCO
2	500 A 5000	CATALONIA HOTELS & RESORTS
3	500 A 5000	GRUPO RUBA
4	500 A 5000	Hilton
5	500 A 5000	Fundación Teletón México, A.C.
6	500 A 5000	American Express Company (México) S.A. de C.V.
7	500 A 5000	Pueblo Bonito Golf & Spa Resorts
8	500 A 5000	SC Johnson and Son
9	500 A 5000	Diestra Hoteles
10	500 A 5000	Grupo Financiero Monex
11	500 A 5000	Takeda México
12	500 A 5000	GRAND SIRENIS RIVIERA MAYA RESORT & SPA
13	500 A 5000	NIKE DE MEXICO
14	500 A 5000	INTERprotección
15	500 A 5000	Dimex Capital
16	500 A 5000	AccorHotels México (Hoteles Novotel, Ibis e ibis Styles)
17	500 A 5000	IEnova
18	500 A 5000	Urrea Herramientas
19	500 A 5000	VITALMEX
20	500 A 5000	Accenture México
21	500 A 5000	Ingram Micro México
22	500 A 5000	Agnico Eagle México, S.A de C.V
23	500 A 5000	Seguros Monterrey New York Life
24	500 A 5000	EY
25	500 A 5000	Financiera Contigo

Un buen lugar para trabajar...

... se construye día a día a través de las relaciones entre líderes y empleados. Los empleados consideran que un excelente lugar para trabajar es aquel donde:

1. **CONFÍAN** en las personas para las que trabajan.
2. Sienten **ORGULLO** por lo que hacen.
3. **DISFRUTAN** de las personas con las que trabajan.

- La confianza es el eje fundamental. Esta, se genera a través de la credibilidad con los jefes, el respeto y la justicia con la que sienten que son tratados los empleados.
- El orgullo respecto de la organización, así como los niveles de conexión auténtica y camaradería que sienten los empleados son esenciales.

10 formas de crear una compensación emocional.

1.- 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.

Esto tiene la salvedad de ciertas funciones que requieren la puntualidad de iniciar y terminar en tiempo y forma. Para dar entrada al siguiente turno como los temas de servicio a cliente “face two face” como restaurantes, controladores de vuelos, dependientes de mostrador, etc.

2.- Home Office:

Muy valorado por las nuevas generaciones de trabajadores, acostumbrados al uso de las herramientas informáticas, pero también es un beneficio importante para padres o madres que tienen hijos o familiares enfermos.

3.- Ayudas en el desarrollo de la carrera profesional;

Las organizaciones más pro en la gestión del talento, capacitan a sus empleados para el desarrollo de competencias laborales y personales. Les ayudan económicamente en el pago de alguna formación, o bien, les facilitan asistir a esas formaciones con horarios especiales.

4.- Guardería: Para niños pequeños en el mismo lugar de trabajo, o para escolares durante las vacaciones.

5.- Días libres: Para los empleados el día de su cumpleaños o cumpleaños de familiares, o acompañarlos en momento difíciles de pérdida de un ser querido.

6.- Beneficios sociales: Seguros, planes de jubilación, ayudas a la educación de los hijos, abono de los costes de transporte y alimentación.



7.- Espacios de distracción en la empresa: salas de descanso, salas de juegos, salas con televisión, gimnasios u otras áreas deportivas dedicadas a desconectarse del trabajo.

8.- Apoyo para la capacitación y formación que no esté directamente relacionada con nuestro trabajo diario como idiomas, talleres literarios o de cualquier otro tipo y que el trabajador considera necesario para su desarrollo personal.

9.- Actividades de voluntariado promovidas por la organización y con horas libres para que los empleados realicen dichas actividades.



10.- Y por último, el **reconocimiento al trabajo bien hecho**.

A todas las personas, nos gusta escuchar las cosas que hemos hecho bien y no solamente aquellas que hemos hecho mal. 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.



Qué logra el salario emocional?

- **(-51%)** Ausentismo por accidentes, incapacidades y problemas personales.
- **(-66%)** Días perdidos por incumplimiento de metas.
- **(+33%)** El rendimiento de los colaboradores.

¿INVERTIR o NO-INVERTIR en ello?