

Salario emocional: retribución inteligente



Montserrat Cama Gual
Socia Fundadora de Megaron Desarrollo Organizacional

El **salario emocional** se refiere a los **beneficios no financieros** que un empleador puede ofrecer a sus empleados y que contribuyen al bienestar y satisfacción general de los mismos. A diferencia del salario tradicional, que es la contribución económica que recibimos por un trabajo contratado y realizado, el salario emocional **abarca aspectos de la vida laboral que satisfacen necesidades personales**. El salario emocional motiva y retiene a los trabajadores, mejora su calidad de vida tanto dentro como fuera del entorno laboral, ofreciendo satisfacción y aumentando el sentido de pertenencia en la organización.



Algunos ejemplos de salario emocional incluyen:

1. **Flexibilidad de horario:** Permite ajustar las horas de trabajo de acuerdo a las necesidades personales o familiares de los trabajadores.
2. **Oportunidades de desarrollo profesional:** Ofrecer formación, cursos, capacitación, abre posibilidades de ascenso dentro de la empresa.
3. **Ambiente laboral positivo:** Hace posible un entorno de trabajo donde prevalece el respeto, el apoyo mutuo y un buen clima laboral.
4. **Reconocimiento del esfuerzo y logros:** Muy-importante valorar y celebrar los éxitos y contribuciones de los empleados.
5. **Teletrabajo o trabajo remoto:** Permite a los empleados trabajar desde casa o desde otros lugares fuera de la oficina, lo que aumenta la flexibilidad y el equilibrio entre la vida personal y laboral.
6. **Beneficios de salud y bienestar:** Cuando la empresa se ocupa de favorecer la salud de los empleados por medio de un buen ambiente laboral y de la prevención de riesgos psicosociales a causa de cómo se lleva a cabo la dinámica de trabajo, proporciona seguridad a los empleados.
7. **Vacaciones y permisos:** Cuando los empleados disponen de vacaciones y permisos adicionales más allá de los concedidos por la ley, crece la gratitud.
8. **Cultura empresarial inclusiva y diversa:** La cultura empresarial inclusiva, donde las personas son respetadas y valoradas por lo que son y por lo que aportan a su trabajo, sin que exista discriminación por sus características individuales, aporta una enorme contribución al salario emocional.
9. **Voz del empleado:** Cuando se fomenta un entorno en el que las opiniones y sugerencias de los empleados son escuchadas y consideradas en las decisiones importantes.

Beneficios del salario emocional para la organización

Las empresas que se enfocan y aplican el salario emocional en sus empleados obtienen importantes beneficios:

1. **Atraen y retienen talento:** Las empresas que ofrecen un buen salario emocional son más atractivas para los trabajadores de alto potencial y cuentan con mayor capacidad para retener a sus empleados.
2. **Incrementan la productividad:** Los empleados felices y satisfechos tienden a ser más comprometidos y por ende más productivos, lo que se traduce en mejores resultados para la empresa.

- 3. Mejoran las relaciones interpersonales:** Un enfoque en el salario emocional contribuye a crear un ambiente de trabajo más positivo, lo que reduce los conflictos y mejora la colaboración entre los empleados.
- 4. Se fortalece la imagen la imagen de marca:** Las empresas reconocidas por cuidar bien a sus empleados mejoran su imagen de marca, lo que las hace más atractivas en el mercado, no solo para potenciales empleados sino también para clientes y socios comerciales.
- 5. Son más adaptables y resilientes:** Los empleados, al sentirse tenidos en cuenta y apoyados, son más propensos a adaptarse a cambios y desafíos, lo que es especialmente valioso en tiempos de incertidumbre.

Las empresas que invierten en el salario emocional obtienen mejoras en la satisfacción laboral, se reducen las tasas de rotación de personal, el ambiente de trabajo es positivo y optimista, y se obtiene un aumento considerable de la productividad. Cuando la empresa se enfoca en aumentar el salario emocional, el mensaje que reciben los empleados es que ellos como personas son importantes para la organización, que son mucho más que meros recursos, que **su bienestar integral es importante porque contribuye directamente al éxito de la organización.**

¿En tu empresa invierten en el salario emocional del colaborador? nos gustaría que nos compartieran cuáles son las prácticas que realizan, los leemos en contacto@megaron.com.mx