

## SALARIO EMOCIONAL COMO ESTRATEGIA EN LA RETENCIÓN DE CAPITAL HUMANO

“Un colaborador motivado y satisfecho genera altos índices de productividad.” <sup>(1)</sup>

Por: **Ricardo González Escobar**

*Ricardo G.*



Especialista en el ámbito educativo, estratega de negocios, conferencista internacional, formador de líderes y equipos de alto rendimiento en el ámbito nacional e internacional. Su capacitación y entrenamiento los ha realizado en México, Canadá, Estados Unidos y Australia. Actualmente dirige su propia empresa de capacitación además de ser el Presidente LATAM del Instituto de Neurociencia Australiano “About my Brain.” Ha sido entrevistado para programas de Televisa, TV Azteca, Radio Fórmula, El Heraldo, Canal 11, entre muchos otros. Fue Director de la Escuela Bancaria y Comercial durante 20 años. Adicionalmente conduce su propio programa “Dejando Huellas” donde entrevista a líderes de gran trayectoria. La revista Red de Negocios lo nombró Coach del Año 2021.

El factor humano es el principal activo de todas las organizaciones, es el engranaje que permite realizar todas y cada una de las actividades que pone en marcha los negocios, su participación en una colaboración eficiente proporciona los elementos para alcanzar los objetivos y la productividad de las empresas.

Aun cuando en estos momentos las empresas son una entidad multigeneracional, en la cual participan colaboradores que pertenecen, por ejemplo, a la *generación X* y *Millennials*; en los últimos años se ha tenido que replantear las políticas y procedimientos del área de capital humano, para propiciar la fidelidad, compromiso y pertenencia entre sus miembros, de manera que la oferta laboral de la organización sea atractiva y reclute a los mejores en su ramo. Según los autores Espinoza y Toscano, “salario emocional son todas aquellas retribuciones no económicas que un trabajador percibe con el fin de contribuir a que pueda satisfacer sus necesidades personales y familiares. Se articula a través de su carácter no monetario y de su efecto simbólico en la calidad y la productividad de las personas.” <sup>(2)</sup>

En tiempos actuales ha tomado un papel fundamental la aplicación de este tipo de estrategias dentro de la organización, pues se convierte en un factor determinan-

te para que nuestros posibles candidatos consideren aceptar una oferta laboral o bien, nuestros colaboradores deseen continuar en nuestra empresa y seguir un plan de carrera. Sin duda alguna, los tiempos han cambiado y el conocimiento sobre el salario emocional nos llevará a establecer una mejor relación con los miembros de la organización.

“Los factores del salario emocional son:

<p><b>OPORTUNIDADES DE DESARROLLO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitación</li> <li>- Gestión del talento</li> <li>- Coaching</li> <li>- Mentoring</li> <li>- Plan de carrera</li> </ul>
<p><b>EL BALANCE DE VIDA</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Esquemas flexibles de trabajo</li> <li>- Beneficios para la salud corporal</li> <li>- Integración de la familia</li> <li>- Oportunidades de esparcimiento y recreación</li> </ul>
<p><b>EL ENTORNO LABORAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentido de familia y equipo</li> </ul>
<p><b>LA CULTURA LABORAL</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Atender la responsabilidad social</li> </ul>

(3)

A cada momento se está gestando un gran cambio dentro de las estrategias internas de gestión de capital humano, pues se considera el ambiente dentro y fuera de la organización como un todo, en el cual nuestro colaborador retoma la importancia como un ser humano integral, que debe mantener un equilibrio y obtener beneficios intangibles para sentirse motivado para ejercer sus actividades dentro de la empresa.

Nunca, como ahora, ha sido un momento de grandes oportunidades, las generaciones actuales que ingresan a las áreas de trabajo valoran en gran manera estos puntos para tomar la decisión final de pertenencia en una organización, incluso por encima de un ingreso financiero. Algunos ejemplos de políticas de salario emocional que puedes implementar son:



- Flexibilidad de horarios
- Políticas de trabajo híbrido
- Sistema de recompensas por productividad
- Programa de *Mentoring* y *Coaching* interno
- Planes de bienestar emocional
- Implementación de un comedor dentro de la empresa con planes alimentarios específicos

El reclutamiento y permanencia de los mejores colaboradores, implica una inversión en aspectos del salario emocional que puede llegar a convertir a tu empresa en un lugar donde todos deseen pertenecer. **RDN**

**REFERENCIAS**

(1) El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad, Nélida Rodríguez Ortega de Peña, Universidad Cesar Vallejo, Campus Piura, Perú, Enero 2020.  
 (2) Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral, Ana Karen Espinoza, Juan Alfonso Toscano Moctezuma, DOI: <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20.5>  
 (3) El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad, Nélida Rodríguez Ortega de Peña, Universidad Cesar Vallejo, Campus Piura, Perú, Enero 2020.