

TRABAJO REALIZADO COMO REQUISITO PARA OPTAR AL TÍTULO DE ALTA GERENCIA

**TRABAJO DE GRADO BAJO MODALIDAD SEMINARIO DE GRADO EN:
GESTION DEL CAMBIO Y LA TRANSFORMACION**

**TÍTULO DEL TRABAJO
SALARIO EMOCIONAL E IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES**

Realizado por:

Paula Ramírez García – C.C. 30.400.429

Juliana Martínez Agudelo – C.C. 30.361.054

Asesor(es):

JUAN CAMILO MORENO OROZCO – C.C. 75.080.886

Septiembre de 2023

SALARIO EMOCIONAL E IMPACTO EN LAS ORGANIZACIONES

Introducción

En la actualidad se evidencia aun mas la necesidad que tienen las organizaciones de retener el talento humano por medio de estrategias y planes de mejora que permitan impactar y hacer la diferencia para que sus empleados trabajen felices y por ende sean más productivos. En el presente ensayo se pretende investigar e identificar las necesidades de los empleados desde diferentes áreas. Todos aquellos beneficios extras que reciben los colaboradores antes llamados “compensación laboral” hoy también se denomina salario emocional, el cual consiste en mejorar la calidad de vida de los trabajadores dentro y fuera de las organizaciones no solamente con dinero sino con otro tipo de beneficios.

Planteamiento temático

¿Por qué es importante implementar el salario emocional en las organizaciones?

La compensación laboral es un sistema que emplean las empresas para recompensar a sus empleados por su desempeño y trabajo, cuando este elemento es utilizado apropiada y sistemáticamente favorece la atracción y retención de recursos humanos. En la actualidad se hace necesario buscar el equilibrio de los empleados entre lo emocional y económico para que se sienta compensado.

Se hace necesario implementar políticas de salario emocional y compensación laboral en las organizaciones toda vez que cada vez se hace indispensable obtener un equilibrio entre la vida familiar y laboral, y este tipo de estrategias hace que disminuya el estrés, mejore la calidad de vida del empleado y aliviane las jornadas y sobrecargas laborales.

Metodología de la información

Con relación a la información consultada, investigamos en sitios web tales como Portafolio, Blue Radio, Welles, la revista Semana, en el libro “La nueva fórmula del trabajo” del autor Laszlo Bock, el cual habla del tema de salario emocional con ejemplos claros y cita empresas con alta productividad debido a sus extraordinarias políticas de salario emocional.

Después de investigar y percibir casos reales de organizaciones que tienen implementado un modelo de salario emocional, a continuación, se mencionan las siguientes estrategias:

- Día del cumpleaños libre para todos los funcionarios: consiste en que el día de su cumpleaños lo pueda disfrutar desconectándose al 100% de sus actividades laborales, si el día cae un fin de semana se le otorga el día hábil siguiente al cumpleaños.
- Video emotivo en fechas especiales: este incentivo está enfocado en hacerle un reconocimiento a los empleados por medio de un video de la familia en el día del padre, de la madre, navidad o una fecha especial para el empleado.
- Se más productivo en menos horas de trabajo: laborar 32 horas semanales cumpliendo metas de productividad.
- Estrategia Mascotas: un día trabajando con la mascota, para participar deben donar un alimento para mascota y así ayudar a otras mascotas que lo necesitan.
- Maternidad: sala de lactancia; mensaje de bienvenida a las empleadas después de culminar la licencia de maternidad.
- Auxilio educativo: asumir el 80% de la matrícula de pregrado o posgrado para empleados e hijos de empleados.
- Medicina prepagada: otorgar el beneficio de afiliar al empleado a medicina prepagada después de cumplir el periodo de prueba.



- Plan de pensiones privado: consiste en descontar una parte del salario del empleado y otra parte la asume la empresa para hacer un ahorro en un fondo de pensión voluntaria.
- Tickets para restaurantes: otorgar bonos de descuento en restaurantes reconocidos de la ciudad para disfrutar en familia.
- Guardería para los hijos de empleados: asumir el cuidado de los hijos de los empleados en guarderías cerca de la empresa.
- Flexibilidad de horario de entrada y salida: establecer turnos de 8 horas de acuerdo con las necesidades de los empleados.
- Teletrabajo: en la actualidad esta modalidad es implementada en muchas organizaciones de acuerdo con las necesidades tanto de la empresa como del empleado.
- Trabajo híbrido: flexibilizar la jornada laboral alternando el trabajo en la casa y en la oficina.

Es evidente que para que una empresa sea altamente productiva y se sostenga en el mercado debe proporcionar un ambiente laboral extraordinario y establecer estrategias para retener el talento.

Con este análisis buscamos construir un modelo idóneo y lograr un equilibrio entre la satisfacción laboral y la productividad; toda vez que si un empleado es tenido en cuenta y es valorado por su empleador garantiza satisfacción y estabilidad emocional. Con base a lo mencionado anteriormente, es preciso citar los siguientes modelos adoptados por reconocidas empresas:

Google Colombia ahora es 'Pet Friendly': “La política de Google en todo el mundo de ser un ambiente amigable con las mascotas nació hace más de 15 años, pero a la sede en Colombia llegó el 1 de septiembre de 2017. Desde ese día, los funcionarios pueden llevar a sus perros al espacio de trabajo para vivir una experiencia laboral diferente”. (Radio, 2017)

Se puede concluir que existen diversas políticas de salario emocional en las organizaciones desde hace mas de 15 años, como es el caso de Google y su política Pet

Friendly, este tipo de beneficios son valorados por muchos empleados teniendo en cuenta que en la mayoría de hogares tienen mascota y se convierten en un miembro más de la familia y son tratados con tal; el hecho de que la empresa para la cual se trabaja otorgue la posibilidad de llevar a su mejor amigo peludo hace que el estrés baje, aumente la creatividad y la socialización en los ambientes laborales.

Así es trabajar en la empresa colombiana que tiene 4 días laborales; “En enero del 2022, el Grupo Hada tomó una decisión innovadora sobre la jornada laboral de sus colaboradores. Le empresa, que se dedicaba a la manufactura de jabones en barra y de productos de aseo, y que exporta a 23 países de mundo, decidió que la semana de trabajo de sus empleados pasara de 5 a 4 días”. (Portafolio, 2022)

La decisión de esta empresa es ganadora, pues el alto nivel de confianza en sus empleados hace que puedan tomar este tipo de decisiones, impactando positivamente en la productividad de la empresa en menos horas laborales. Este tipo de iniciativas hace que sus empleados quieran permanecer en las organizaciones, pues le permite al empleado disfrutar el tiempo con su familia, para estudiar, hacer deporte y demás actividades para mejorar su calidad de vida.

La cultura corporativa de Patagonia abre nuevos caminos: “Una parte importante de un entorno laboral positivo es asegurarse de que los empleados no tengan que elegir entre su familia y su carrera profesional. Por eso Patagonia se gasta alrededor de 1 millón de dólares anuales en subvencionar servicios de guardería dentro de la propia empresa”. (Workday, 2017)

Esta estrategia es extraordinaria, se considera como una inversión que hace Patagonia en guardería para los hijos de los empleados, con ello asegura la estabilidad económica y emocional de sus colaboradores y sus familias. Así mismo garantiza la retención del talento y posicionamiento en el mercado con este tipo de iniciativas corporativas.

“Weigmans en el año 2013 aportó 5.1 millones de dólares en becas para los empleados e incluso animó a uno de ellos a abrir su propia pastelería debido a lo buenas que eran sus galletas (BOCK, 2015).

Con base en lo que dice el párrafo anterior se considera que esta práctica que adoptó la empresa Weigmans es muy acertada ya que hoy en día hay muchas empresas que ofrecen becas a sus empleados, sin embargo, debería ser una política de compensación laboral en todas las organizaciones; invertir en el capital humano es ganador para cualquier compañía; ya que de esta manera se construye confianza en los colaboradores pues como empleados se sienten apoyados y valorados, en nuestra opinión genera una competitividad sana, estimulando de manera positiva el ambiente organizacional. El colaborador mejora continuamente su nivel de productividad, ese colaborador estrella se debe retener el mayor tiempo que sea posible pues es un cliente interno satisfecho. Otro factor que se debe tener en cuenta es que se reduce notablemente la alta rotación, pues es algo que afecta notablemente los recursos de la empresa al invertir constantemente en capacitaciones y demás gastos administrativos.

Salario emocional: la nueva estrategia de las empresas para motivar a sus empleados. (SEMANA, 2022)

Según el artículo de la revista semana el nuevo reto es mantener a los empleados vinculados laboralmente, es evidente que los tiempos han cambiado; anteriormente nuestros padres y abuelos buscaban una estabilidad laboral, una empresa donde durar en el tiempo y lograr una pensión, hoy en día lo que buscan las nuevas generaciones es el cambio constante y tener varias fuentes de ingresos, los jóvenes rotan mucho en las empresas pues cuando ya conocen el proceso y se les presenta otra oportunidad no lo piensan e inmediatamente se van, va muy de la mano este artículo con la idea principal del presente ensayo, toda vez que si se está presentando el fenómeno de la deserción laboral se puede entrar a mirar si con todas las opciones propuestas, se puede mitigar este tema, los empleados para la empresa son tan o más importantes que los propios clientes, pues determinan el engranaje de la organización, conocen procesos y procedimientos por eso se hace necesario que cada vez se implementen modelos de salario emocional porque un empleado feliz es la mejor inversión que una empresa puede tener.

“Un estudio Gallup realizado sobre más de diez millones de trabajadores llegó a la conclusión de que aquellos que respondían sí a la afirmación “Mi supervisor, o alguien en

el trabajo parece preocuparse por mi como persona”, eran más productivos, contribuían en mayor medida a los beneficios y mostraban una probabilidad mayor de permanecer en la empresa a largo plazo”. (Wellness, 2016)

Con el resultado de este estudio queda comprobado que para tener un empleado feliz la empresa debe proporcionarle un entorno tranquilo y además demostrarle que es importante con su desempeño y el aporte que realiza; los altos gerentes deben ser empáticos y demostrar interés por el equipo de trabajo a través de una comunicación asertiva ya que ninguno de nosotros deja las familias al llegar a la empresa y cada uno enfrenta diferentes situaciones que para algunos es más fácil de manejar pero para otras personas es más complejo.

Conclusiones

En la elaboración del ensayo se investigaron varias organizaciones y se evidencia que existe un gran talento dentro de las mismas, capaces de innovar con este tipo de estrategias en el área de talento humano y salario emocional para garantizar la estabilidad de sus empleados.

Si las empresas en Colombia adoptaran al menos tres de estas estrategias de salario emocional propuestas en el presente ensayo tendrían empleados más felices que apuntarían al logro de los objetivos permanentemente e incrementarían la productividad a pasos agigantados, además de estar a la vanguardia de las grandes organizaciones.

Como enseñanza profesional, consideramos que el seminario nos permitió salirnos de la zona cómoda e investigar a fondo, leer e interpretar el tema trayéndolo a la realidad de las organizaciones, especialmente del país. Se hace indispensable implementar este tipo de ejercicios durante la especialización, pues nos permiten abrir la mente y debatir temas relevantes acordes con el cargo de altos gerentes que pretendemos desempeñar a corto plazo.

Bibliografía

BOCK, L. (MAYO de 2015). *LA NUEVA FORMULA DEL TRABAJO*. PENGUIN RANDOM HOUSE.

Portafolio. (20 de agosto de 2022). *Portafolio*. Obtenido de Portafolio:
<https://www.portafolio.co/negocios/empresas/grupo-hada-empresa-en-colombia-que-tiene-jornada-laboral-de-4-dias-569826>

Radio, B. (15 de noviembre de 2017). *Blu Radio*. Obtenido de Blu Radio:
<https://www.bluradio.com/tecnologia/google-colombia-ahora-es-pet-friendly>

SEMANA. (28 de Agosto de 2022). *Empleo y empresas*. Obtenido de Empleo y empresas:
<https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/salario-emocional-la-nueva-estrategia-de-las-empresas-para-motivar-a-sus-empleados/202223/>

Wellness, R. (2016). *EL CODIGO DE LAS MENTES EXTRAORDINARIAS*. EDAF.

Workday, r. d. (2017). *Workday*. Obtenido de Workday: <https://www.workday.com/es-es/pages/stories/corporate-culture-with-patagonia.html>