Empleos.Net





SALARIO EMOCIONAL

¿Su Empresa Tiene Como Benefício El Salario Emocional?



Salario Emocional

El salario emocional es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, y fomentando la conciliación laboral. Se define como la compensación no monetaria, o remuneración emocional, que las organizaciones brindan para atraer, estimular, motivar, y retener a sus colaboradores, en un ambiente laboral con una experiencia agradable. Este beneficio de motivación y desarrollo, es la mejor ayuda para lograr mantener la identificación, compromiso, productividad, reducir el ausentismo y mantener un buen clima laboral. El Colaborador es la mejor referencia de la empresa

Benefícios del Salario Emocional

Mayor productividad, desempeño, eficiente y comprometimiento Índices de rotación menos elevados

Menor nivel de ausentismo

Fideliza el talento

Refuerza la implicación en los objetivos de la organización

Aumenta el compromiso de los trabajadores

Impacto muy positivo en el orgullo de pertenencia

Flexibiliza la organización, haciéndola más competitiva y más orientada a objetivos

Reconocimiento personal y laboral: demostra aprecio por los empleados que realizan una buena labor.

Incentivara y permiti a los trabajadores aportaren a la empresa sus talentos sin esperar las indicaciones sobre lo que deben hacer.

Cultura y valoración del compromiso mutuo

Planificación del trabajo: socialización entre los participantes del equipo, a fin de brindar estabilidad y organización

- 1. Acompañar en momento difíciles de pérdida de un ser querido.
- 2. Actividades de voluntariado promovidas por la organización y con horas libres para que los empleados realicen dichas actividades.
- 3. Actividades vinculadas a la salud actividades físicas.
- 4. Almuerzo institucional por área con los directores de la empresa.
- 5. Almuerzo, Alimentacion.
- 6. Beneficios de salud (oftalmologia, servicios odontologicos).
- 7. Bono escolar.
- 8. Cafetería con neverita, sillones, sofas.
- 9. Canchas deportivas dentro de las instalaciones de la empresa. Equipo de Softball, volleybal, Basketball, futebol.....
- 10. Capacitación, formación, y desarrollo (carrera profesional, idiomas, y temas no relacionados directamente al trabajo).
- 11. Celebración bimensual de los cumpleaños de nuestros empleados, en el Comedor, con bizcocho, decoración especial y demás cositas.
- 12. Colocar juegos en las áreas para que los empleados puedan distraerse por unos minutos y volver a la jornada, ejemplo: Tiro al blanco, mini canchas de basket, juegos de bolos...... Pueden hacer competencias y es muy divertido.
- 13. Comedor de empleados con música
- 14. Concursos, ejemplos día de sombreros, disfraces,.... y se le otorga un reconocimiento al mejor
- 15. Cooperativa de empleados
- 16. Crédito en farmacias (Con descuento en dos quincenas o más, dependiendo del monto a tomar según tabla de crédito).
- 17. Créditos y cobertura para Salud Visual.
- 18. Descuentos en establecimientos por ser empleados.
- 19. Dias administrativos a nuestros colaboradores.
- 20. Días libres o medio día por cumpleaños, cumplimiento de metas, salón de belleza, membrecias, para temas personales.
- 21. Dispensarios médicos en las empresas, con médicos que puedan atender casos menores.
- 22. Educación de los Hijos.

- 23. Espacios de distracción, entretenimiento en la empresa; ejemplo salas de descanso, salas de juegos, salas con televisión, gimnasios u otras salas dedicadas a desconectar del trabajo.
- 24. Evaluación 360°, Clima laboral.
- 25. Facilidad para compra de útiles escolares, electrodomésticos vía la cooperativa de empleados.
- 26. Feria de productos.
- 27. Fiesta anual de Navidad.
- 28. Fiesta Día del trabajo.
- 29. Fiesta infantil de verano (para los hijos de empleados).
- 30. Flex Day, los empleados que tengan alguna necesidad como por ejemplo alguna reunión de los hijos en la escuela, llevarlos al médico, toma de clases, etc etc para no venir luego que terminen pueden trabajar desde casa el resto del tiempo, previamente acuerdo con el manager.
- 31. Gimnasio.
- 32. Guardería infantil.
- 33. Guardería para niños pequeños en el mismo lugar de trabajo.
- 34. Horario flexible: Identifiquen áreas que no necesariamente tengan que estar desde las 8 de la mañana en la empresa. Pueden hacer 2 o más turnos: 8:00 a 5:00, 9:00 a 6:00 o 10:00 a 7:00. Establezcan una política.
- 35. Jornada reducida.
- 36. Licencia maternidad/paternidad.
- 37. Manejo del Estres (situaciones de tension tiempo en el trabajo).
- 38. Máquinas dispensadoras.
- 39. Odontologos.
- 40. Ofreciendo acceso a formación.
- 41. Operativos médicos especiales (Oftalmología, Odontológicos, Prevención diabetes, Desparasitación, Vacunación, etc.)
- 42. Participación en toma presentaciones que involucre su departamento.
- 43. Plan de Ahorro en familia (es un tipo de compra de productos para la canasta familiar) a precios de almacén, con descuento vía nóminas.
- 44. Plan de Carrera.

- 45. Plan de formación constante para todas las áreas de la empresa / charlas educativas, etc.
- 46. Planes de capacitación adecuados a la planificación de la carrera de los colaboradores.
- 47. Planes de formación en idiomas y especialidades.
- 48. Premiaciones especiales por antigüedad, por desempeño y calidad en el trabajo, premio al mejor compañero (selección entre los mismos empleados).
- 49. Préstamos bancarios vía nóminas a una tasa de interés baja.
- 50. Programa de Becas escolares (Bajo exigencia de promedio académico superior)
- 51. Programa de reconocimientos.
- 52. Programa de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional, con su Brigada de emergencia constituida para seguimiento y control de las actividades requeridas por la ley.
- 53. Programa Teaming (es un programa interno creado por nosotros, para ayuda económica a los empleados, en casos de situaciones de emergencia o calamidades familiares), el programa se nutre con un aporte mínimo mensual de los empleados), es como un FONDO SOLIDARIO que se administra internamente con un Comité administrativo de Seguimiento y vigilancia de los casos a colaborar.
- 54. Programas de Coaching
- 55. Programas de reconocimiento
- 56. Programas de reconocimiento anual
- 57. Reconocimiento al trabajo bien hecho.
- 58. Reconocimiento y premios.
- 59. Reconocimientos.
- 60. Regalo individual en su fecha de cumpleaños
- 61. Reposición por viaje laboral
- 62. Revistas empresariales en donde se involucre al colaborador para escribir artículos
- 63. Sala de descanso / espacios de relajación
- 64. Sala de lactancia: Preparen un pequeño espacio en sus instalaciones (Una mecedora, una neverita, y música ambiental).
- 65. Salida temprano

- 66. Seguros sociales (medicos complementarios, fallecimiento, dentales, Salud).
- 67. Seguros, planes de jubilación, ayudas a la educación de los hijos.
- 68. Servicio de Transporte
- 69. Short Friday, donde las labores administrativas terminan a las 2 de la tarde cada viernes, solo si la persona ya tiene su cuota de trabajo cerrada y que no haya algo de importancia que no pueda pasar al lunes. Por el otro lado tenemos el Subsidio de almuerzo, pasaje, alimentación
- 70. Trabajo de veranos para hijos de 14 hasta 17, durante las vacaciones.
- 71. Trabajos desde la casa (Teletrabajo)
- 72. Venta de productos de la empresa, con precios subsidiados
- 73. Viernes casual.

Bases del Sistema del Salario Emocional

Para realizar el planteamiento del salario emocional, se puede realizar encuestas que permiten establecer los factores más relevantes que han impedido el desarrollo del salario emocional en la compañía

Definición

Elementos del salario emocional Cuantificación de los salarios emocionales totales Debe ser para toda la empresa Transparencia del modelo (cantidad y evaluación)

Comunicación

Comunicar las opciones mediante guías y simulaciones comparativas al modelo actual Implicar a los trabajadores en el proyecto

Bases del Sistema del Salario Emocional

Implantación

El impacto presupuestario y de gestión del modelo tiene que estar previsto

No se debe hacer precipitadamente (6 meses a 1 año entre el estudio de viabilidad y la implantación efectiva

Evaluación

Cada año se evalúan costos previstos y reales Los trabajadores deben conocer desde el principio que el sistema está sujeto a evaluaciones

Recomendaciones

Es importante que al momento de implementar el modelo de salario emocional, la empresa diseñe un cronograma con los componentes indicados encaminado al desarrollo de los mismos, especificando un periodo determinado de inicio y fin por cada uno, con su respectiva evaluación de resultados e impacto, ya que esto facilita y conduce a que los resultados esperados se den de manera eficaz y se logre evidenciar los cambios

Saludos Cordiales

Sergio Rezende



GRACIAS

Cualquier consulta estamos para servir!