

**“EL SALARIO EMOCIONAL FACTOR DE EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD
EMPRESARIAL”**

**DIANA MARCELA TORRES PARRA
JENNY ADELIA TRIVIÑO GUTIERREZ
LAURA MELISSA MARTÍNEZ SIERRA**

**UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ
2015**

**“EL SALARIO EMOCIONAL FACTOR DE EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD
EMPRESARIAL”**

**DIANA MARCELA TORRES PARRA
JENNY ADELIA TRIVIÑO GUTIERREZ
LAURA MELISSA MARTÍNEZ SIERRA**

**Proyecto ensayo de grado Para optar al Título de
Especialista en Gerencia de Talento Humano**

**Director:
JORGE GIRALDO VANEGAS**

**UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE TALENTO HUMANO
BOGOTÁ
2015**

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Bogotá D.C., 22 de Julio de 2015

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	8
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	9
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	9
3. OBJETIVOS	10
3.1. OBJETIVO GENERAL	10
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
4. METODOLOGÍA INICIAL PLANTEADA PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO	11
5. POSIBLES PRODUCTOS A OBTENER U OFERTA DE VALOR	11
6. VIABILIDAD	12
7. FACTIBILIDAD	12
8. APLICABILIDAD	13
8.1. VENTAJAS	13
8.2. DESVENTAJAS	14
9. MARCO REFERENCIAL	14
9.1. MARCO CONTEXTUAL	14
9.2. MARCO TEÓRICO	20
9.3. MARCO CONCEPTUAL	21
10. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	23
10.1. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS	23

➤ Salud:	24
➤ Formación y Desarrollo:	25
➤ Tiempo para ti:	28
➤ Familia:.....	30
➤ Prestaciones de ley:.....	32
➤ Beneficios personales:	33
11. ANÁLISIS	36
12. ENTREVISTAS	41
13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	44
13.1. CONCLUSIONES.....	44
13.2. RECOMENDACIONES.....	45
14. REFERENCIAS CONSULTADAS	48
15. ANEXOS.....	50

LISTA DE ILUSTRACIONES

	Pág.
Ilustración 1. Tasa de ocupación	16
Ilustración 2. <i>Apoyo en planes de salud adicional y/o Medicina Prepagada extendido al grupo familiar primario</i>	24
Ilustración 3. <i>Auxilio de lentes para el empleado</i>	24
Ilustración 4. <i>Auxilio para medicamentos</i>	24
Ilustración 5. Beneficio de autocuidado (peluquería, Spa)	25
Ilustración 6. Apoyo en educación en pregrado y posgrado para el empleado	25
Ilustración 7. Apoyo en capacitación especializada	26
Ilustración 8. Plan carrera en la organización.....	26
Ilustración 9. Los mejores de la clase (reconocimiento y plan carrera).....	26
Ilustración 10. Bono de regalo por graduación de pregrado	27
Ilustración 11. Reconocimiento público por cumplimiento de logros	27
Ilustración 12. Pasaporte al conocimiento (por participación adquiere beneficios adicionales) 27	
Ilustración 13. Dos días adicionales a las vacaciones de ley	28
Ilustración 14. Tarde libre el último viernes de cada mes.....	28
Ilustración 15. Horarios y jornadas de trabajo flexibles.....	28
Ilustración 16. Un día libre al año para vueltas personales.....	29
Ilustración 17. Dos días remunerados por matrimonio	29
Ilustración 18. Un día libre por cada año de labor en la empresa	29
Ilustración 19. El día del cumpleaños libre.....	29
Ilustración 20. Convenio de guardería cerca al lugar de trabajo para el cuidado de los hijos... 30	
Ilustración 21. Bono regalo por nacimiento de hijo	30
Ilustración 22. Apoyo en auxilio educativo para hijos de 1 a 5 años	30
Ilustración 23. Apoyo en auxilio de defunción extendido al grupo familiar primario	31
Ilustración 24. Apoyo en auxilio para los que tienen mascota	31
Ilustración 25. Apoyo en auxilio para ahorro de vivienda	31
Ilustración 26. Celebraciones de fechas especiales (día de la familia, día del niño, día de la Madre, día del Padre, ferias de salud).....	32
Ilustración 27. Aguinaldo.....	32
Ilustración 28. Apoyo en aportes a pensión voluntaria después de 1 año en la compañía	32
Ilustración 29. Reconocimiento del 33% del salario en caso de incapacidades mayores a dos días.....	33
Ilustración 30. Apoyo en auxilio de ahorro en caso de quedar cesante.....	33
Ilustración 31. Seguro de Vida	33
Ilustración 32. Apoyo en Auxilio de Alimentación en jornada laboral del almuerzo	34
Ilustración 33. Auxilio de parqueadero.....	34
Ilustración 34. Actividades lúdicas en lugar de trabajo (Yoga, pintura, cursos, rumba terapia) 34	

Ilustración 35. Beneficios en convenios externos (vales de gasolina, pases de cine o centros de diversión, vales de despensa, servicios de lavandería, vestuario, gimnasio, tecnología, tiendas deportivos).....	35
Ilustración 36. Club de grupos de interés.....	35
Ilustración 37. Salidas de integración	35
Ilustración 38. Zonas interactivas (Juegos de mesa, ping pong, zonas de descanso, zonas de televisión)	36

GLOSARIO

BENEFICIO: es un concepto positivo pues significa dar o recibir algún bien, o sea aquello que satisface alguna necesidad. El beneficio aporta, adiciona, suma, y de él que se obtiene utilidad o provecho. Este beneficio puede ser económico o moral.

BIENESTAR: conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de la personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana.

CALIDAD DE VIDA: es aquel que se utiliza para determinar el nivel de ingresos y de comodidades que una persona, un grupo familiar o una comunidad poseen en un momento y espacio específicos

COMPENSACIÓN: es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus. Esto es con el fin de obtener costos/beneficios, fijando una remuneración y/o estableciendo un incentivo, por los objetivos propuestos.

MOTIVACIÓN: se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés. En otras palabras, puede definirse a la motivación como la voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

RESUMEN

A lo largo de los constantes cambios que se han presentado en el mundo laboral nos hemos interesado en desarrollar planes de beneficios que favorezcan a las organizaciones en una época de cambio y diversidad. La propuesta planteada está orientada a crear un direccionamiento estratégico y un Instrumento que permita al departamento de Recursos Humanos ayudar a las organizaciones a ser más competentes, permanecer en el negocio y mejorar la calidad de vida de sus colaboradores.

ABSTRACT

Throughout the constant changes in the labour market, we have been interested in developing benefit plans that encourage and provide support to Organizations at a Time of Change and diversity. The Proposition raised is oriented to create a Strategic guidance and an instrument for the Human Resources department to help organizations not only to become competent but to remain in Business and improve the life Quality of their collaborators.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, no solo los recursos tecnológicos y financieros, representan los valores de una compañía, las empresas buscan valores agregados que constituyan un beneficio diferencial, para poder obtener una diferenciación frente a la competencia en el mercado.

Los factores principales son el deterioro del clima organizacional, la reducción de la productividad personal o corporativa, son las consecuencias más notorias del escaso compromiso de los trabajadores con la empresa.

Si no existe sentido de pertenencia, la gente y la compañía no pueden producir ni funcionar óptimamente, ya que a las personas no les importara lo que suceda con la producción, no va a existir motivación en materia laboral y la gente va a trabajar únicamente por un salario.

Esto generara que no se cumplan unos logros, no se pueden alcanzar los objetivos de la empresa, el nivel de deserción va a ser altísimo y a su vez, esto representará costos mayores para la compañía. Es claro que sin un ambiente laboral propicio y las condiciones adecuadas, el compromiso hacia el trabajo no será igual que con un ambiente que ofrezca beneficios que hagan sentir al empleado fidelizado con su labor dentro de la empresa.

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Actualmente en las empresas colombianas la motivación laboral es poca y ha generado que los empleados busquen mejores opciones laborales en otras compañías, que pueden ofrecerles mejores beneficios.

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Evidenciamos que la motivación laboral es muy poca en la gran mayoría de las empresas colombianas, y es de gran importancia impulsar a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus ocupaciones laborales. La motivación es el motor de las personas en la organización y, por este motivo no podrá esperarse que una persona se encuentre motivada para contribuir a los objetivos organizacionales si esta persona no halla en esa organización una manera de satisfacer sus necesidades personales, sean éstas de tipo económico, social o de desarrollo personal.

Para ello es de gran importancia que las empresas cuenten con programas y evaluaciones de desempeño, que estén alineados a los sistemas de compensación y beneficios, los cuales deben ser claros y conocidos por cada una de las personas que trabajan en la empresa. Estos programas tienen como objetivo motivar el alto desempeño.

Para compensar al personal se utilizan principios y herramientas básicas, el proceso de administración de la compensación, trae beneficios tanto en el bienestar del personal, como en el clima laboral de la organización y, por supuesto, en los resultados de la empresa.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar los diferentes componentes que se pueden incluir en la implementación de un modelo de Compensación Emocional orientado al fortalecimiento del compromiso y motivación laboral logrando una mejor calidad de vida para los empleados.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las alternativas y estrategias posibles que le permitan a las empresas retener el talento humano y mejor la satisfacción de los colaboradores.
- Identificar las oportunidades en tiempo de crisis y cambios para las empresas.
- Determinar las necesidades de planes de beneficios en las empresas.
- Diseñar un programa de beneficios acorde a las necesidades de cada empresa y al factor generacional.
- Generar conciencia en modelos de Flexibilización Laboral.

4. METODOLOGÍA INICIAL PLANTEADA PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO

La metodología está orientada a la investigación humanística, donde lo que buscamos es aportar hacia una visión de la gestión social empresarial, que trascienda en épocas de cambio e innovación y mejore las prácticas tradicionales de las áreas de Gestión Humana y nos permita abordarla como un asunto que vincule el contexto socioeconómico y político del país en aras de ser líderes en la productividad empresarial, en la dinámica de las empresas y en mejorar la calidad de vida de los colombianos, así como los efectos de la globalización.

5. POSIBLES PRODUCTOS A OBTENER U OFERTA DE VALOR

Nuestro trabajo es un enfoque para que las organizaciones del país y gerentes, que tengan una visión, una guía y metodologías hacia la implementación de esquemas que permitan incrementar el poder adquisitivo de sus colaboradores en términos de remuneración por resultados, esquemas de beneficios y modelos de salario emocional, mecanismos que permiten garantizar una oferta de valor atractiva para el empleado y un modelo de optimización de costos que garantice un beneficio en doble vía a la vez, impactar en la felicidad y calidad de vida de su gente y mejorar los entornos laborales. Este proyecto del impacto Empresarial se fundamenta con una oferta de valor que impacta tres ejes, y cumpliendo con la teoría de Abraham Maslow.

➤ **Trabajador:**

- ✓ Desarrollar el potencial humano.
- ✓ Mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.
- ✓ Generar confianza entre las partes.

➤ **Empresa:**

- ✓ Mejorar su dinámica laboral y organizacional.
- ✓ Mejora el buen nombre de la organización (Good will).
- ✓ Mejora las relaciones con sus trabajadores.
- ✓ Genera estabilidad laboral.
- ✓ Fidelización de sus clientes.

➤ **Contexto Social.**

- ✓ Contribuye en la economía del país y su globalización.
- ✓ Contribuye con la responsabilidad social.
- ✓ Contribuye con generación de empleo.

6. VIABILIDAD

Porque hay un interés muy grande en las organizaciones en transformar, el ambiente laboral, la flexibilidad horaria y espacial, el desarrollo profesional, la motivación de los empleados y servicios de apoyo a la familia e igualdad de oportunidades, hoy en día son más las empresas que se suman a este reto de complementar la oferta de valor al empleado y a hacer de las organizaciones un mejor lugar para trabajar. Es determinante que las empresas establezcan una política y una estrategia frente a la compensación así como una clara visión sobre cómo quisieran posicionarse en el mercado laboral.

7. FACTIBILIDAD

Consideramos necesario que las empresas colombianas sigan planificando y estableciendo beneficios que impacten de la mejor manera a sus empleados, generando un ambiente interesante para la organización y a su vez que esto sea un atractivo para el éxito y la prosperidad financiera a mediano o largo plazo de ambas partes. Recordando que es responsabilidad de la dirección de las empresas, garantizar

estabilidad y bienestar a sus colaboradores, si la empresa tiene como visión lograr mantenerse en el tiempo.

Siempre la idea es mejorar e incentivar, para lograr atraer y retener el personal necesario para la organización, sensibilizando aún más a los empleadores para que la compensación ofrecida sea la más equitativa posible, con relación a los conocimientos y experiencias al servicio de la empresa.

De igual manera, para obtener el éxito y el reconocimiento en el mercado laboral depende de gran parte en la manera de cómo se implementan las políticas y los procedimientos en la administración de personal aportando al logro de los objetivos y planes corporativos, para así generar un adecuado clima organizacional.

8. APLICABILIDAD

8.1. VENTAJAS

- Mejora el clima laboral y las relaciones humanas.
- Mejorará la actitud que tienen los empleados hacia el trabajo.
- Mejora la eficiencia y productividad del negocio.
- Se optimiza el tiempo.
- Generar Innovación y la creatividad.
- Mejora el posicionamiento de la empresa en el mercado.
- Genera empresas más competitivas.
- Genera atracción de talentos.
- Permite reducir la rotación de personal.
- Permite reducir el ausentismo por incapacidad médica.
- Mejora la salud.
- Baja el nivel de estrés.
- Genera felicidad.

- Mejorar las ventas.
- Sensibilización hacia el cambio en la organización.
- Se reduce el costo de las contrataciones.
- Se establecen indicadores claves de éxito.
- Se generan estrategias para la gestión del conocimiento.
- Realizar plan de desarrollo y crecimiento.
- Se realiza la construcción de competencias para el liderazgo y futuro en las organizaciones.
- Las áreas de Gestión Humana mejoran en su enfoque como asesor estratégico.
- Se estabiliza la sinergia entre los equipos de trabajo superando la confianza.
- Minimización de demandas laborales.

8.2. DESVENTAJAS

- Costos altos para las empresas: ya que el alto flujo efectivo, las decisiones sobre la inversión, la expansión, la contratación. Y los gastos pueden incluir contratar un plantel para gestionar su programa de beneficios o pagar gestores externos del plan o gestionar el plan de beneficios agrega servicios de contabilidad financieros y legales.
- Costos altos para los empleados: En gran parte de las empresas los empleados asumen un aparte del costo del plan de beneficios, adicionalmente.
- Relaciones cuestionables entre productividad y motivación.

9. MARCO REFERENCIAL

9.1. MARCO CONTEXTUAL

Para la realización de este trabajo nuestro enfoque está en el territorio nacional colombiano, actualmente para nuestro país unos de los grandes desafíos que tiene es

el fortalecimiento del área de recursos humanos, para así adaptar la cultura corporativa atrayendo y reteniendo a los nuevos talentos.

Esto se ha convertido en parte estratégica para muchas organizaciones al ser el departamento que se encarga de mantener una negociación y relación permanente con cada fuerza de trabajo, esto es un punto focal para el buen funcionamiento. Se ha podido determinar que para tener el éxito en las empresas, es importante que el departamento de recursos humanos se posicione como un socio estratégico, es decir debe participar activamente en la construcción de la estrategia corporativa en el mercado actual con los clientes internos y externos.

En cuanto al entorno económico Colombia es de los países que más crece en la región, e incluso, a nivel internacional, lo que se lleva de este año se ha mantenido el buen dinamismo de la inversión productiva; el entorno macroeconómico favorable con una tasa de cambio más competitiva; y tasa de desempleo de un dígito donde se resalta que el empleo formal creció más que el empleo informal y un nivel de población en situación de pobreza inferior al 30%.¹

En el ámbito internacional, destaca los avances que ha tenido el país como el hecho de que las principales calificadoras de riesgo otorgaron grado de inversión y que la inversión extranjera directa siga entrando al país.

Otro factor importante e influyente es el impacto social económico, en que se encuentra actualmente el país, información que ha sido consultada en la página del DANE (<http://www.dane.gov.co/>) mostraremos algunas estadísticas sobre la población ocupada e inactiva según los niveles de educación y posición ocupacional del país en general.

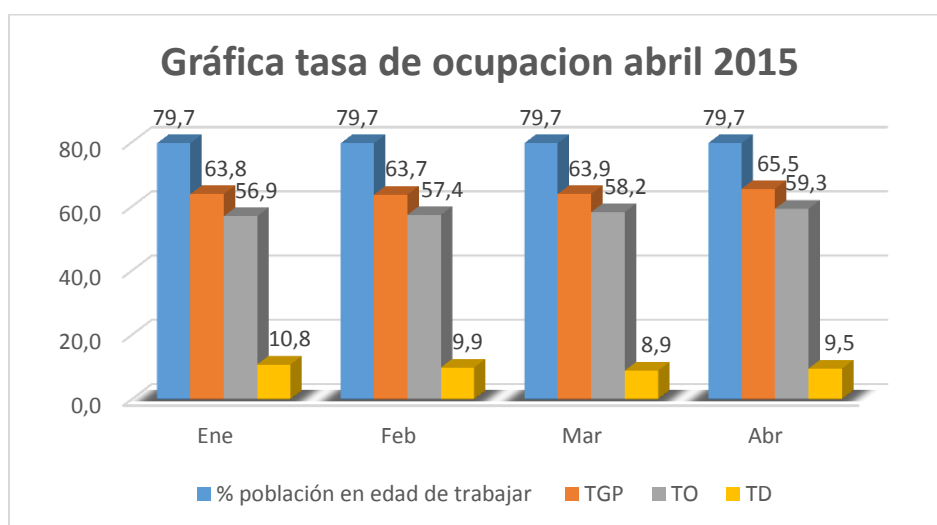
¹ Disponible en: <http://www.dinero.com/economia/articulo/proyecciones-economicas-andi-para-2015/204552>

Tasa de Ocupación: Entre el año 2014 y 2015 la tasa de ocupación creció un 4,1%, la demanda laboral pasó del 56,7% a 58,2%, dicha dinámica ha permitido mejorar los indicadores de pobreza, pues es el ingreso laboral, la principal fuente de ingresos para los colombianos. Esto propició que entre el año 2010 y 2014, más de un millón de ocupados salieran de la pobreza.

Tabla 1. Tasa de ocupación

Concepto	Ene	Feb	Mar	Abr
% población en edad de trabajar	79,7	79,7	79,7	79,7
TGP	63,8	63,7	63,9	65,5
TO	56,9	57,4	58,2	59,3
TD	10,8	9,9	8,9	9,5

Ilustración 1. Tasa de ocupación



Tasa de Ocupación por Ciudades: De igual manera Asimismo, el desempleo en las 13 áreas disminuyó a un 11,2 % en febrero, frente al 12,3 % que registró en igual mes del año pasado, manteniéndose en su nivel más bajo en al menos la última década.

Las ciudades con mayor tasa de desempleo fueron: Quibdó (18,2%), Cúcuta (18%) y Armenia (16,8%). En contraste, las ciudades que registraron las menores tasas de desempleo fueron: Barranquilla (7,9 %), Cartagena (8,8%) y Riohacha (9 %).

Tabla 1. Tasa de ocupación por ciudades

DOMINIO	TGP	TO	TS (subj)	TS (obj)	TD	Variación TD
Diciembre 2014 - febrero 2015						
Cúcuta AM	64,1	53,4	21,2	8,4	16,7	-
Armenia	64,4	54,0	31,2	12,9	16,2	-
Florencia	64,5	55,0	31,0	12,9	14,8	+
Ibagué	67,2	57,7	33,1	14,1	14,1	-
Quibdó	56,8	48,8	17,8	3,8	14,1	-
Pereira AM	65,0	56,2	17,7	8,7	13,5	-
Tunja	65,5	56,8	29,2	8,5	13,2	+
Calí AM	67,8	59,1	31,8	11,7	12,8	-
Popayán	59,3	51,7	16,5	8,5	12,8	-
Riohacha	64,7	56,8	39,3	15,4	12,1	+
Neiva	66,2	58,2	39,2	14,2	12,1	+
Medellín AM	65,6	57,8	26,0	9,9	11,9	+
Villavicencio	64,1	56,7	17,3	9,6	11,6	-
Santa Marta	61,5	54,9	36,8	15,2	10,7	+
Total 23 ciudades	67,4	60,3	28,2	10,9	10,5	-
Pasto	68,1	60,9	39,0	17,1	10,5	-
Valledupar	60,4	54,1	11,6	5,2	10,5	=
Total 13 áreas	67,9	60,9	28,3	10,9	10,4	-
Manizales AM	61,3	55,0	24,1	7,4	10,1	-
Bucaramanga AM	70,1	63,2	29,9	12,0	9,9	+
Sincedejo	64,3	58,2	21,4	7,8	9,5	-
Bogotá DC	72,0	65,6	32,1	11,7	8,9	-
Cartagena	59,2	54,2	14,7	6,5	8,4	-
Barranquilla AM	64,5	59,6	24,5	11,0	7,5	-
Montería	64,4	59,9	9,9	3,2	7,0	-
San Andrés*	72,6	67,7	10,2	3,5	6,7	-

Fuente: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Sectores Económicos: Un sector que contribuyó de manera importante en la generación de empleo a nivel nacional en el primer trimestre de 2015 frente al mismo periodo del año anterior fue “construcción”. Pese a que esta rama emplea aproximadamente 1 millón 370 mil colombianos, su nivel de ocupación creció 12.3%, es decir, cerca de 150 mil ocupados más, frente al mismo trimestre del año pasado.

Otro sector que presentó una dinámica fuerte en la creación de empleo fue el de las actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler, sobresaliendo las actividades empresariales, que creció 11% en el periodo de referencia, equivalentes 156 mil ocupados más.

Por su parte, la dinámica del sector industrial propició la generación de aproximadamente 156 mil puestos de trabajo, especialmente en la fabricación de prendas de vestir.

Tabla 2. Sectores económicos

Concepto	Hombres	Mujeres
No informa	1,39	0,22
Agricultura, pesca, ganadería, caza y silvicultura	2.883,56	605,44
Explotación de Minas y Canteras	158,94	20,76
Industria manufacturera	1.486,25	1.111,65

Suministro de Electricidad Gas y Agua	101,21	22,17
Construcción	1.317,81	58,27
Comercio, hoteles y restaurantes	2.821,11	3.029,37
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	1.532,79	293,91
Intermediación financiera	124,23	168,87
Actividades Inmobiliarias	819,86	757,75
Servicios, comunales, sociales y personales	1.319,85	2.732,81
Total	12.567,00	8.801,22

De acuerdo a la tabla anterior se puede evidenciar que los hombres tienen mayor participación en el mercado laboral en el sector de la Agricultura con mayor porcentaje de contribución, sin embargo el sector del comercio, Hoteles y Restaurante lo lideran las mujeres.

Ingresos salariales por nivel educativo: Según estudio realizado en Colombia los ingresos salariales están liderados con un mayor porcentaje del 34% con un rango entre 600.000 y 1.000.000 y un menor porcentaje del 1% con un salario \$10.000.000.

Tabla 3. Ingresos salariales

%	Rango Salarial
34%	\$ 600.000 A \$ 1.000.000
29%	\$ 1.000.000 A \$ 2.000.000
16%	<\$ 600.000
15%	\$ 2.000.000 A \$ 4.000.000
3%	\$ 4.000.000 A \$ 6.000.000
2%	\$ 6.000.000 A \$ 10.000.000
1%	> \$ 10.000.000

Adicionalmente se pudo evidenciar que actualmente el nivel educativo son los profesionales, lo cual ha permitido que los colombianos tengan mayor participación en el mercado laboral, pero también el nivel técnico y tecnólogo también tiene una alta representación, sin embargo los niveles de especialización, Posgrado y maestría tienen una demanda inferior.

Tabla 4. Nivel educativo

%	Nivel Educativo
33%	Profesional
22%	Técnico
17%	Bachiller
15%	Tecnólogo
12%	Postgrado
1%	Primaria

Respecto al nivel de profesión las carreras de mayor impacto son las Administrativas, Contaduría, Financiero, Ingenierías y Tecnología, con un mejor porcentaje las bellas Artes, Veterinarias y ciencias de la Educación.

Tabla 5. Profesiones

%	Profesiones
35%	Administración y Contaduría
20%	Estudios Tecnológicos
19%	Ingenierías
9%	Ciencias de la Salud
6%	Ciencias Sociales
2%	Agropecuaria y Veterinaria
2%	Bellas Artes
2%	Ciencias de la Educación
3%	Derecho y Leyes

Por último es importante resaltar que muchos de los colombianos han tenido que abandonar sus áreas de conocimiento y profesión para dedicarse a actividades laborales distintas a su especialidad. Esta decisión es la única alternativa para encontrar un empleo, y con ello, un ingreso para solventar sus gastos.

9.2. MARCO TEÓRICO

Actualmente la retención de personal tiene un papel muy importante para las organizaciones, ya que estamos en un mundo globalizado de muchos cambios y a medida que crecen las capacidades profesionales, así mismo aumenta el riesgo de que el personal renuncie o emigre a otras compañía en busca de mejoras oportunidades de crecimiento y de beneficios.

Sin embargo no todas las organizaciones tienen el mismo pensamiento y creen que la única retribución del personal es solo la remuneración económica y no se dan cuenta que las personas son emocionales y necesitan de estimulaciones y motivaciones para que sean productivas y orientadas a resultados.

Es importante entrar no dejar a un lado la teoría de las necesidades la más conocida de la motivación de Abraham Maslow.

Dentro de los elementos motivacionales se encuentran:

- ✓ **Necesidades De Seguridad:** Relacionada con la conservación frente a situaciones de peligro, buscado una estabilidad y la satisfacción es generada bajo el mantenimiento y estado de orden.
- ✓ **Necesidades Sociales:** La necesidad de relacionarse y de tener compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social.
- ✓ **Necesidades De Estima:** También conocidas como las necesidades del ego o de la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluyen la autovaloración y el respeto a sí mismo.
- ✓ **Necesidades De Auto-Realización:** También conocidas como de auto superación o auto actualización, que se convierten en el ideal para cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huella, realizar su propia obra, desarrollar su talento al máximo.

El salario emocional es un nuevo concepto que hasta hace poco las empresas están implementando en su modelo de compensación por lo cual es vale la pena dar claridad su definición y es considerado como la retribución no económica y factor motivador de los empleados porque va más enfocado al recibimiento de prestaciones y beneficios clave para la satisfacción de sus necesidades.

La anterior definición destaca que la satisfacción va más allá de una necesidad monetaria y que las personas desean sentirse involucrados y reconocidos dentro de las organizaciones y que se permita dar importancia a los aspectos familiares, sociales y personales.

El salario emocional es una estrategia para fidelizar a los empleados asegurando lo siguiente:

- ✓ La formación profesional que aporte la empresa.
- ✓ Que conozca lo que se espera de él.
- ✓ Una buena relación y comunicación con su jefe directo.
- ✓ La posibilidad de contribuir en otras áreas.
- ✓ Oportunidades de ascenso.
- ✓ Buen ambiente laboral.
- ✓ Flexibilidad de horarios.
- ✓ Autonomía en sus labores.
- ✓ Reconocimiento positivo.

9.3. MARCO CONCEPTUAL

Actualmente se dice que una característica de las organizaciones es que no han aceptado el cambio producido y siguen considerar que para el trabajador el salario es lo más importante y que ese salario es exclusivamente de carácter económico.

En este marco lo que planteamos y queremos es ver el sentido del salario emocional y afirmar que es una interrelación fundamental entre el ser humano y sus entornos laborales y que estos siempre serán de doble vía, lo que permite obtener beneficios para ambas partes, nos enfocaremos en dos estrategias claves, Factores generacionales y Factores Emocionales.

Debido a que las nuevas generaciones buscan desarrollar sus habilidades y fortalecer sus conocimientos en empresas que impulsen su desarrollo personal y profesional, por lo que un salario económico mediano o alto no garantiza su permanencia, ni un óptimo desempeño en su trabajo, si llegan a sentirse insatisfechos con el ambiente laboral o las oportunidades de crecimiento. Esto nos hace pensar en que las empresas deben tener portafolios de salario emocional de acuerdo a sus generaciones.

Factores Generacionales:

- ✓ Baby Boomers.
- ✓ Generación X.
- ✓ Generación Y.
- ✓ Los Nuevo Millennials.

➤ **Factores Emocionales:**

- ✓ Contrato Emocional.
- ✓ Salario Emocional.
- ✓ Ambiente Emocional.

Uno de los grandes desafíos del futuro es conseguir despertar el compromiso del ser humano y ver qué es lo que los motiva, por eso el sentido de este trabajo es enfocarnos en el ser humano y en su satisfacción de necesidades de acuerdo a la nueva globalización, estudiaremos las oportunidades que existen y las posibles a futuro en factores de beneficio emocional, apuntando a contribuir con mecanismo que aparte de generar amor hacia las organizaciones de parte de sus colaboradores, le permitirá a las organizaciones incrementar su competitividad.

Trabajaremos basándonos en cuatro teorías importantes.

- ✓ Maslow. (Teoría de la jerarquía de necesidades)
- ✓ David McClelland (Teoría de las necesidades aprendidas)
- ✓ Adams (teoría de la equidad o justicia laboral)
- ✓ Shein (teoría del hombre complejo)

El propósito final de nuestro trabajo es reforzar la necesidad de buscar la humanidad perdida, la importancia de la empleabilidad, el sentido a la realización personal, y que las organizaciones se aseguren que para atraer, retener y desarrollar a los empleados psicológicamente con cada una independiente del mercado y de la competencia deben implementar mecanismos orientados a mejorar la satisfacción de los colaboradores y sus familias.

Esta visión y tendencia de lo que motiva a las nuevas generaciones en el ámbito laboral frente a sus necesidades, nos permite comprender los retos y oportunidades a las que las organizaciones deben enfrentarse en los próximos 20 años.

10. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Dentro de un estudio para Consultoría de Gestión Humana en Salario Emocional, realizamos la siguiente propuesta de beneficios que consideramos que deberían iniciar a aplicar las empresas colombianas como estrategia de, mejorar clima laboral, retención del personal y valor del Recurso Humano. A continuación se presentan los resultados de los análisis a la encuesta aplicada, así como de la observación, registrada a través de la encuesta.

10.1. ANÁLISIS DE LAS ENCUESTAS

Esta encuesta la enviamos por medio virtual a los compañeros de trabajo, amigos y familiares logramos obtener 40 diferentes respuestas, en la cual podemos evidenciar que para los empleados si es muy importante incentivar mediante el salario emocional

el cual consiste que las empresas se preocupen por la felicidad de sus trabajadores. El modelo de la encuesta aplicada se encuentra en el Anexo A.

Para determinar los mejores beneficios que les gustaría a los empleados, lo separamos por categorías:

➤ Salud:

Ilustración 2. Apoyo en planes de salud adicional y/o Medicina Prepagada extendido al grupo familiar primario

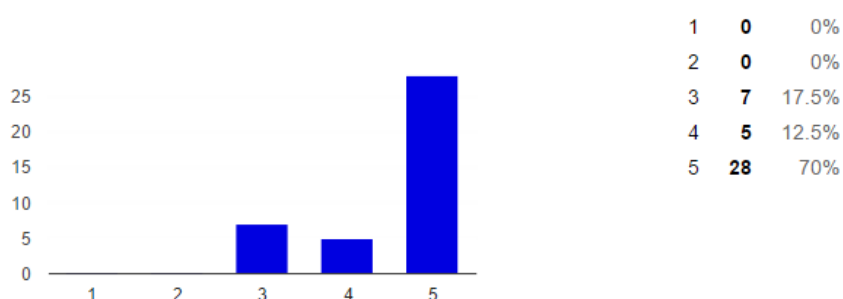


Ilustración 3. Auxilio de lentes para el empleado

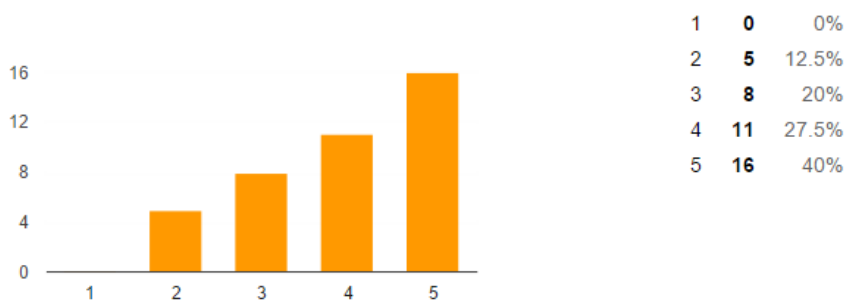


Ilustración 4. Auxilio para medicamentos

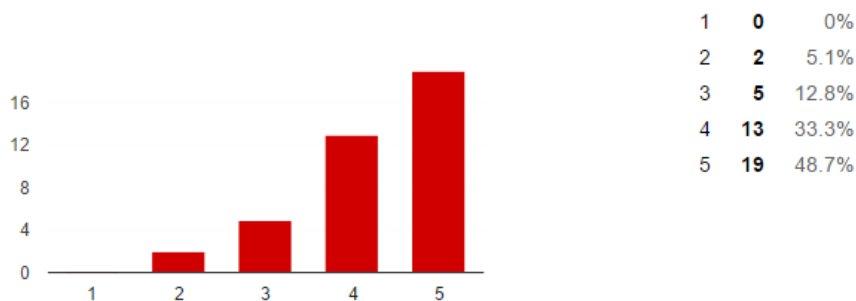
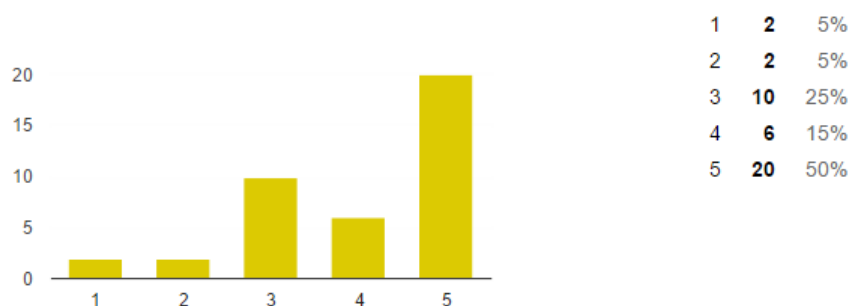


Ilustración 5. Beneficio de autocuidado (peluquería, Spa)



Como sabemos los programas de salud ayudan a los trabajadores y a sus familias a cubrir sus necesidades médicas esenciales, estos programas pueden ser uno de los beneficios más importantes que puede proporcionar un empleador, ya el estilo de vida de los trabajadores mejora.

➤ Formación y Desarrollo:

Ilustración 6. Apoyo en educación en pregrado y posgrado para el empleado

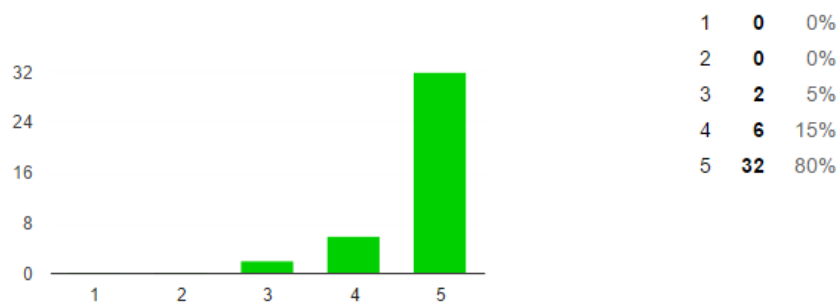


Ilustración 7. Apoyo en capacitación especializada

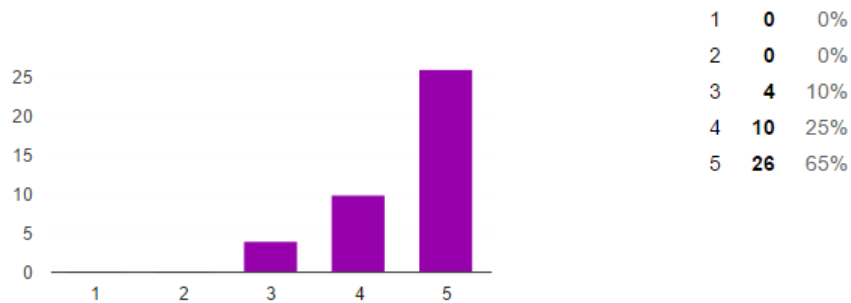


Ilustración 8. Plan carrera en la organización

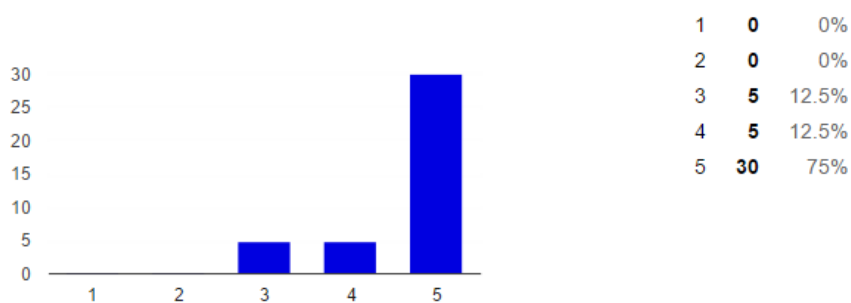


Ilustración 9. Los mejores de la clase (reconocimiento y plan carrera)

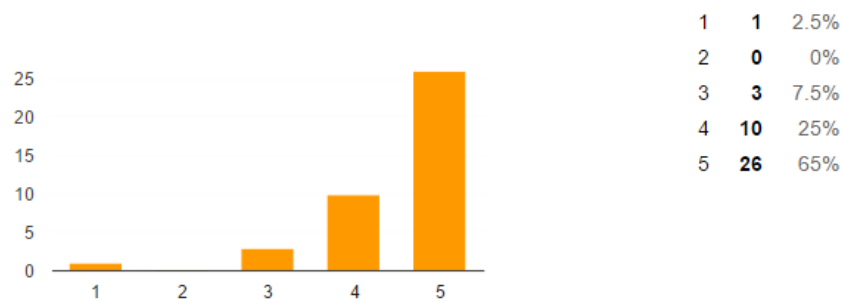
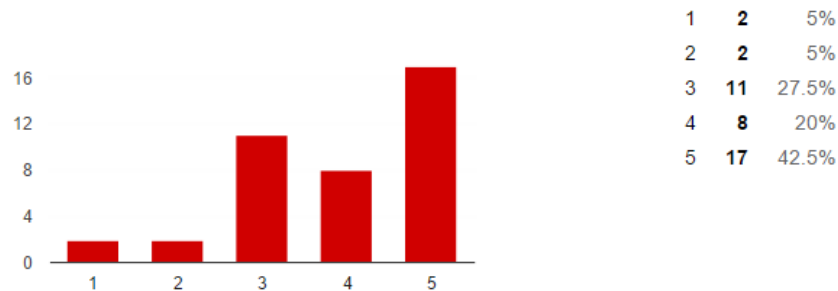
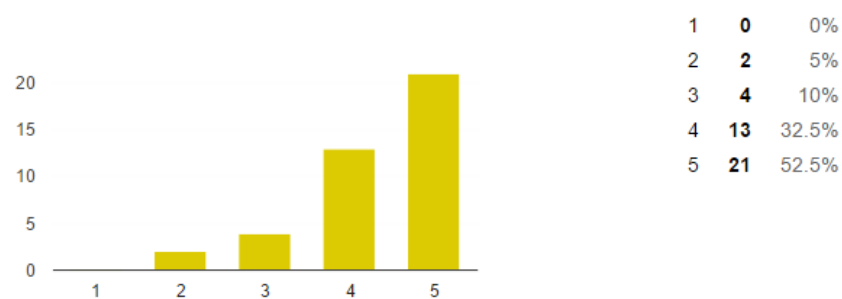
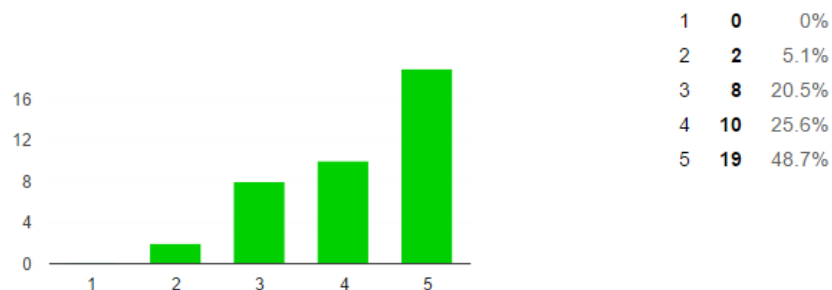


Ilustración 10. Bono de regalo por graduación de pregrado**Ilustración 11.** Reconocimiento público por cumplimiento de logros**Ilustración 12.** Pasaporte al conocimiento (por participación adquiere beneficios adicionales)

Estos beneficios son un gran incentivo para los trabajadores, si las empresas realmente quieren tener personas que contribuyan al logro de los objetivos de la compañía, simplemente haciendo un reconocimiento público y contribuyendo con un porcentaje en el valor de la matrícula.

➤ Tiempo para ti:

Ilustración 13. Dos días adicionales a las vacaciones de ley

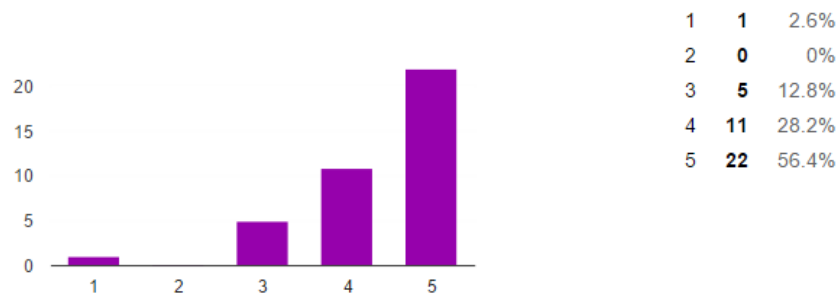


Ilustración 14. Tarde libre el último viernes de cada mes

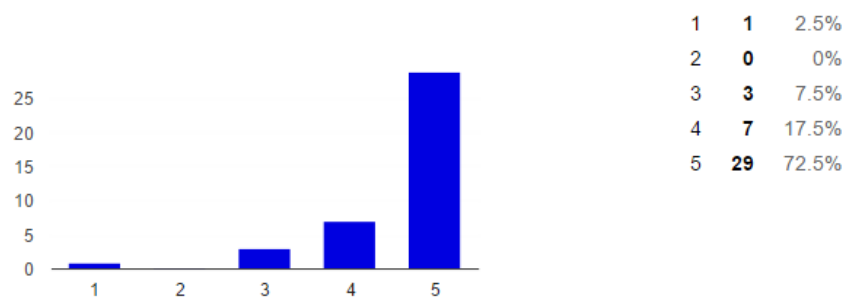


Ilustración 15. Horarios y jornadas de trabajo flexibles

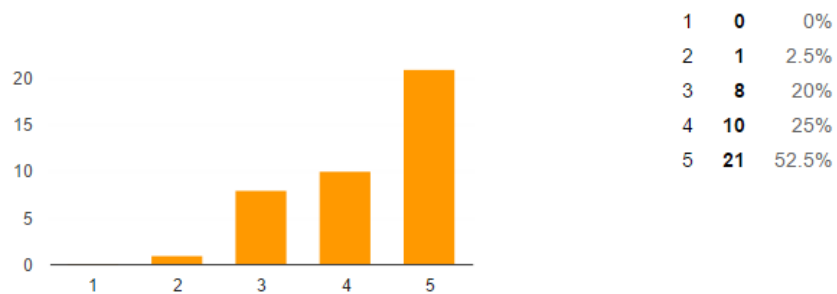
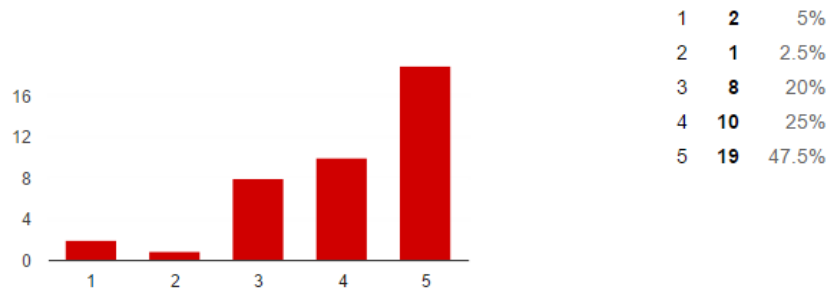
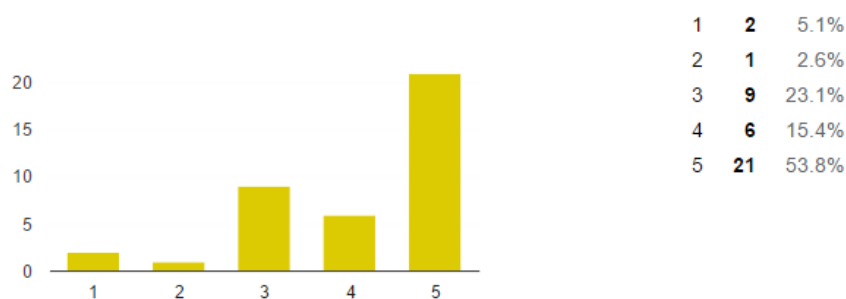
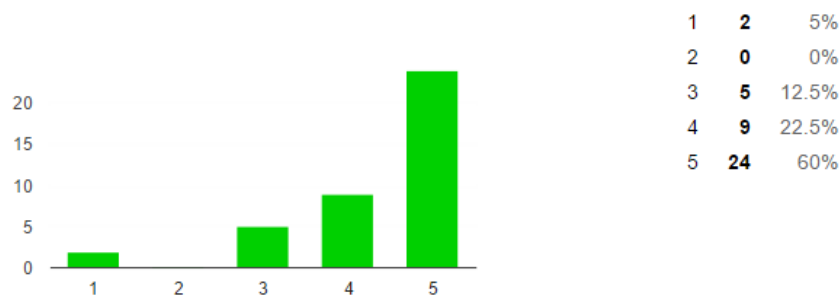
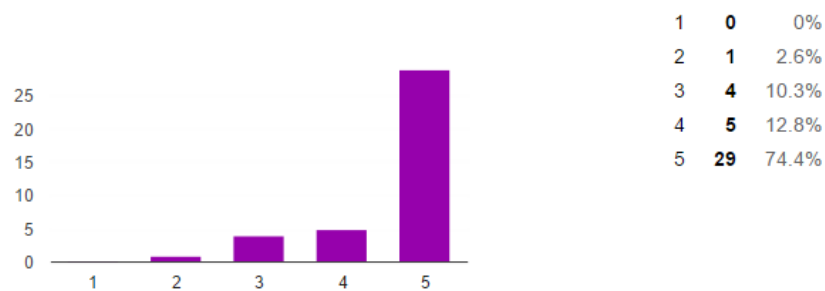


Ilustración 16. Un día libre al año para vueltas personales**Ilustración 17.** Dos días remunerados por matrimonio**Ilustración 18.** Un día libre por cada año de labor en la empresa**Ilustración 19.** El día del cumpleaños libre

La implementación de estos beneficios que son únicamente para los empleados a los cuales se les estará haciendo una retribución por sus labores desempeñadas.

➤ Familia:

Ilustración 20. Convenio de guardería cerca al lugar de trabajo para el cuidado de los hijos

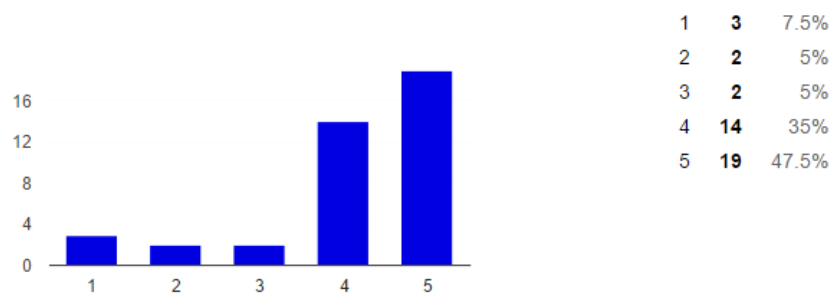


Ilustración 21. Bono regalo por nacimiento de hijo

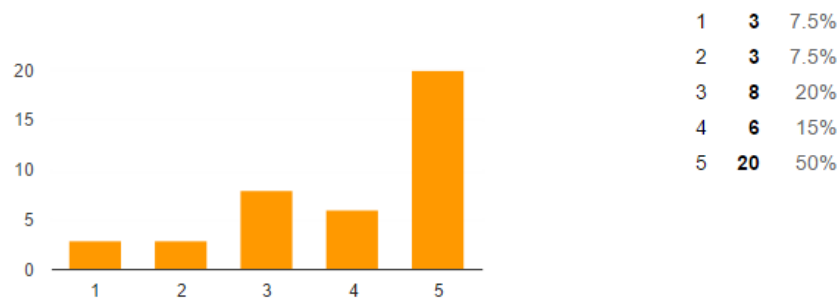


Ilustración 22. Apoyo en auxilio educativo para hijos de 1 a 5 años

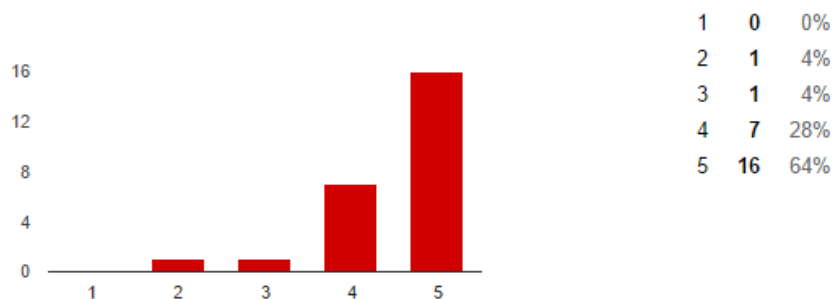


Ilustración 23. Apoyo en auxilio de defunción extendido al grupo familiar primario

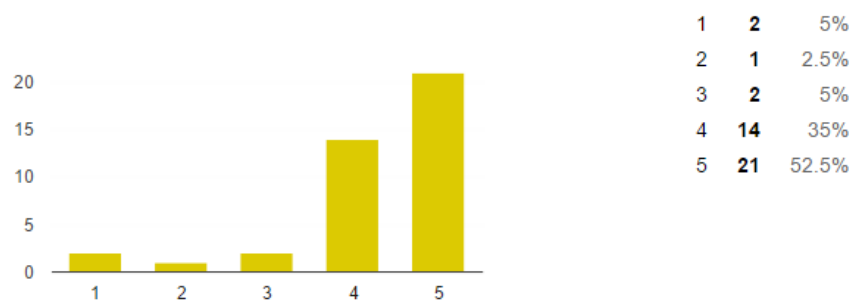


Ilustración 24. Apoyo en auxilio para los que tienen mascota

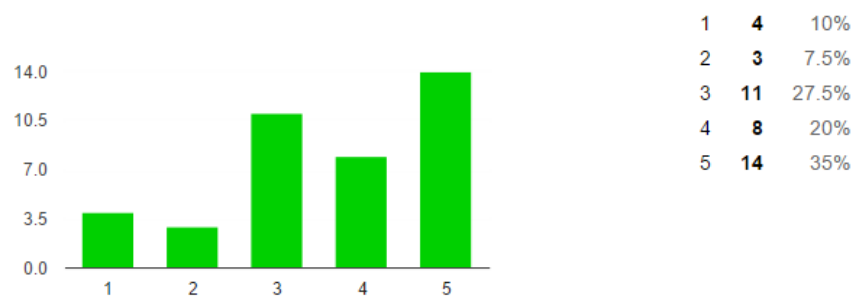


Ilustración 25. Apoyo en auxilio para ahorro de vivienda

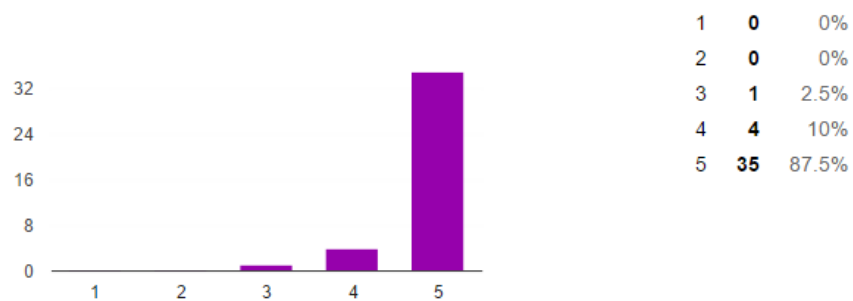
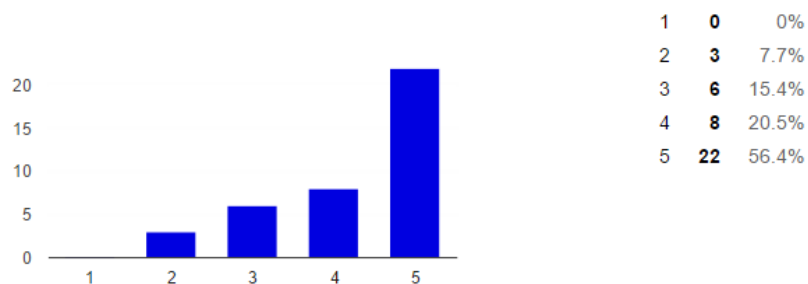


Ilustración 26. Celebraciones de fechas especiales (día de la familia, día del niño, día de la Madre, día del Padre, ferias de salud)



Es notable que para que un trabajador de lo mejor de sí, su entorno familiar debe estar en óptimas condiciones es por ello que si le empresa puede contribuir en un porcentaje determinado de auxilio para el ahorro de vivienda y auxilio educativo para los hijos. Probablemente de será uno de los incentivos más satisfactorios para ellos.

➤ Prestaciones de ley:

Ilustración 27. Aguinaldo

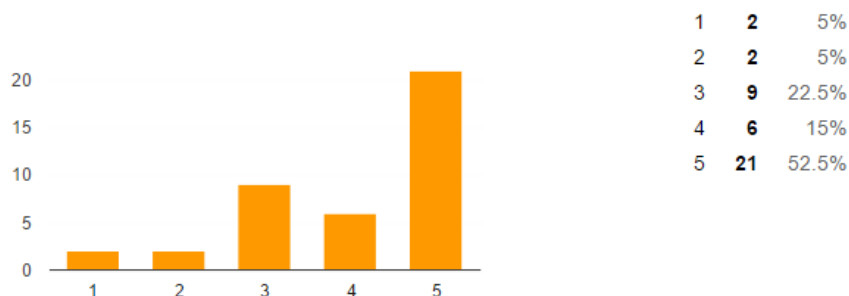


Ilustración 28. Apoyo en aportes a pensión voluntaria después de 1 año en la compañía

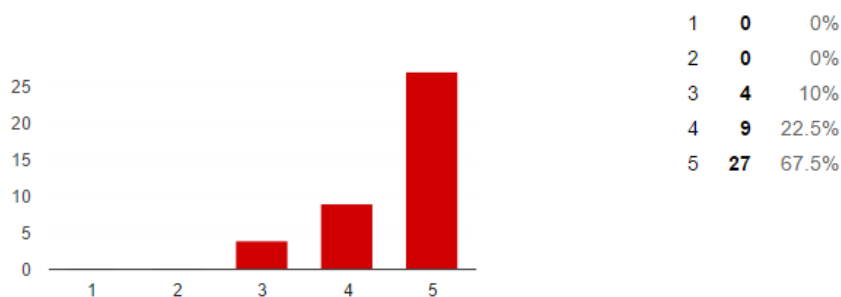


Ilustración 29. Reconocimiento del 33% del salario en caso de incapacidades mayores a dos días

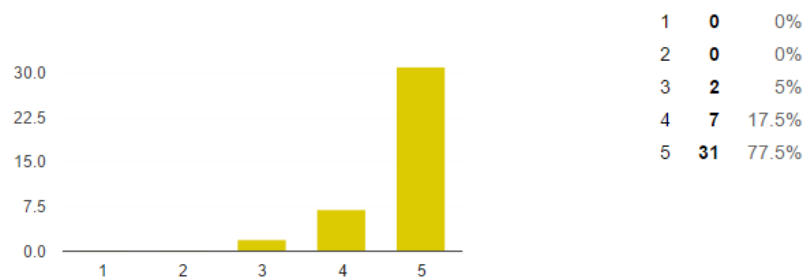
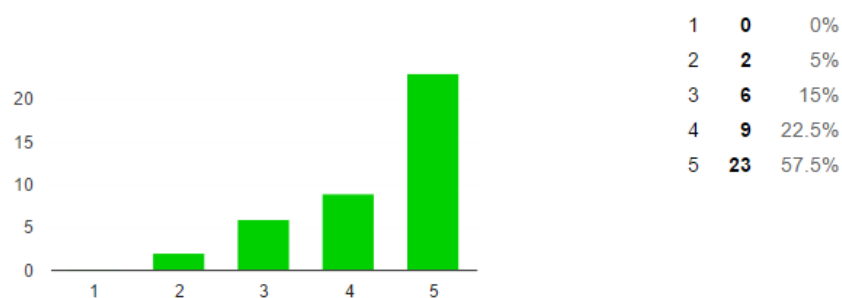


Ilustración 30. Apoyo en auxilio de ahorro en caso de quedar cesante



Estos beneficios evidentemente son a decisión del empleador, pero que pueden generar estabilidad y emotividad a los trabajadores.

➤ Beneficios personales:

Ilustración 31. Seguro de Vida

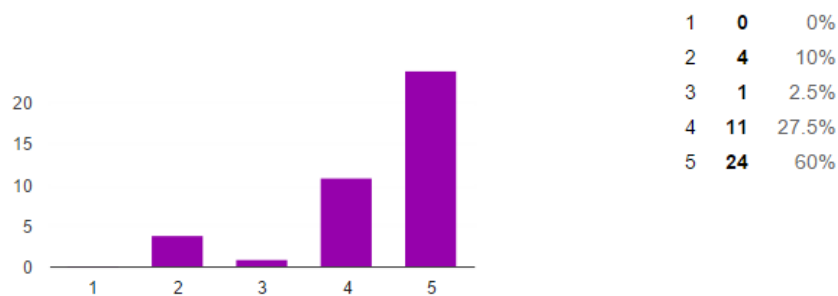


Ilustración 32. Apoyo en Auxilio de Alimentación en jornada laboral del almuerzo

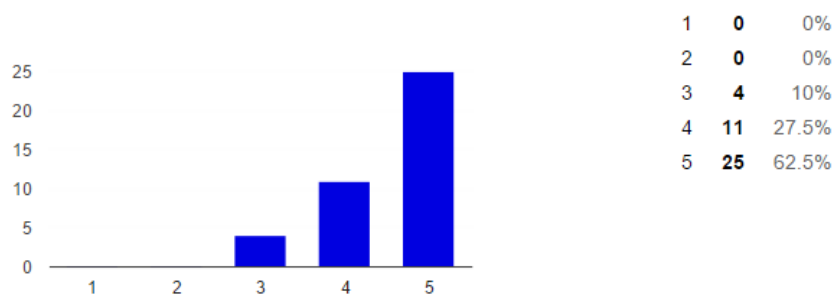


Ilustración 33. Auxilio de parqueadero

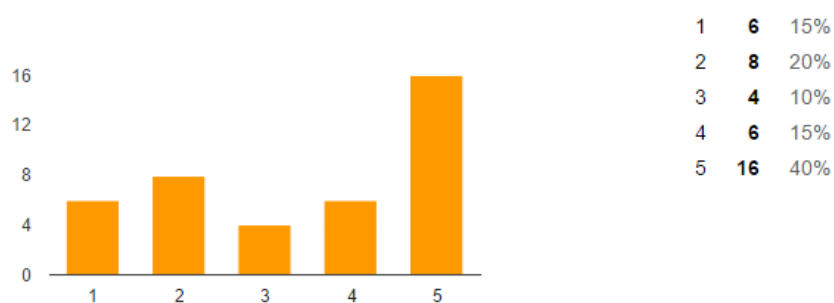


Ilustración 34. Actividades lúdicas en lugar de trabajo (Yoga, pintura, cursos, rumba terapia)

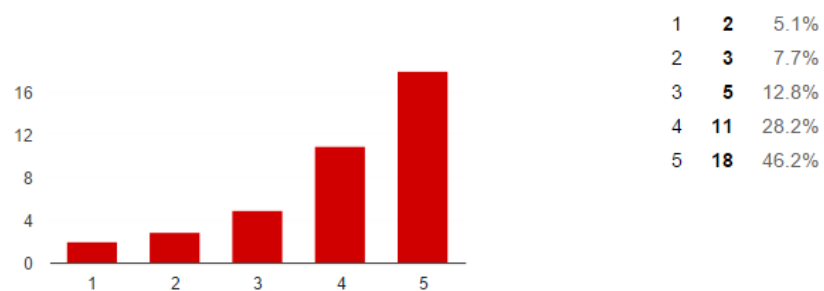


Ilustración 35. Beneficios en convenios externos (vales de gasolina, pases de cine o centros de diversión, vales de despensa, servicios de lavandería, vestuario, gimnasio, tecnología, tiendas deportivos)

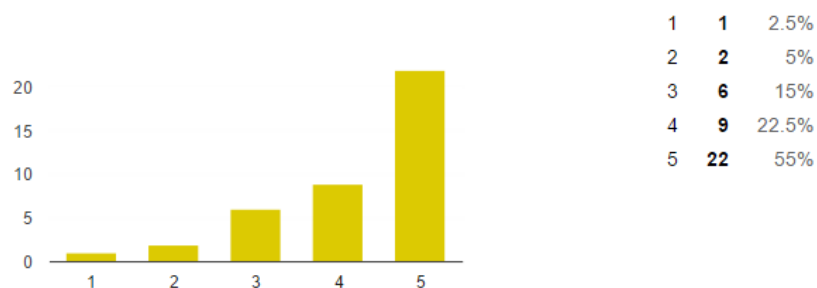


Ilustración 36. Club de grupos de interés

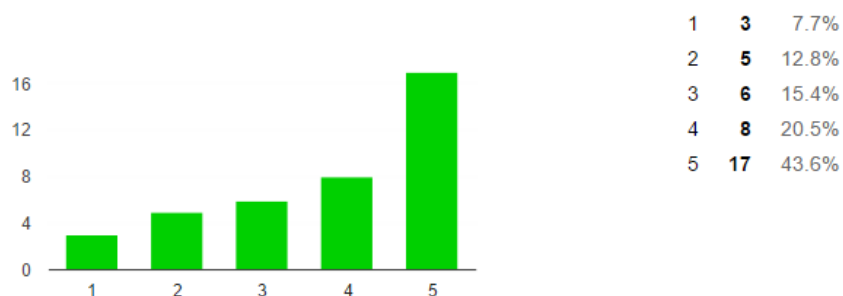


Ilustración 37. Salidas de integración

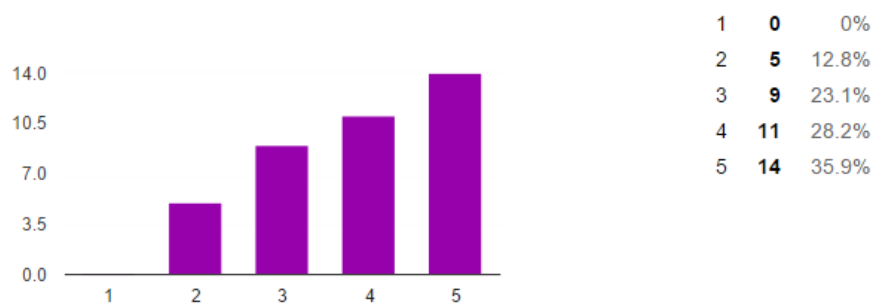
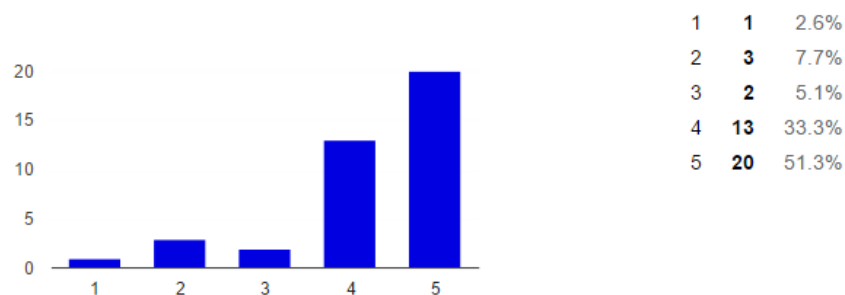


Ilustración 38. Zonas interactivas (Juegos de mesa, ping pong, zonas de descanso, zonas de televisión)



Los beneficios personales que serán disfrutados por los trabajadores, generan gran impacto ya que son ayudas no tan costosas y que si animaran a estos.

11. ANÁLISIS

De acuerdo a esta encuesta podemos determinar que la motivación, más allá del salario, es clave fundamental para atraer y mantener el talento humano en el interior de las empresas. Mediante la implementación de estrategias que mejoren la calidad de vida genera sentido de pertenencia, agradecimiento y orgullo por el lugar en donde se trabaja.

Hemos comprobado que el rendimiento y la productividad van muy relacionado con el nivel de satisfacción de los empleados hacia el lugar en el que trabajan. Hoy en día es posible implementar iniciativas que hagan sentir a los trabajadores un activo fundamental de la compañía que ayudan a promover y a cultivar poco a poco su sentido de pertenencia y a que cada vez estén más orgullosos de la empresa.

La mejor retribución para los empresarios es el sentimiento de agradecimiento hacia la compañía, motivo por el cual incentiva a los empleados a hacer hasta lo imposible por cumplir sus objetivos de desempeño, esto genera automáticamente un fortalecimiento del vínculo y sentido de pertenencia hacia a la empresa.

El sueldo no es lo único importante. Por tal motivo lo llamamos “salario emocional”, ya que es vital para que los empleados estén felices y las empresas vean retribuido ese bienestar.

Ahora bien: ¿EL SALARIO EMOCIONAL UNA ESTRATEGIA CULTURAL DE CAMBIO?

Las condiciones del mercado laboral han evolucionado de forma sustancial en la última década. Los retos de la globalización, y la creciente sofisticación de los perfiles laborales necesarios en las compañías inciden en las políticas de selección, atracción y retención de los empleados por lo tanto la remuneración se convierte en una estrategia de cambio.

Hoy en día, y a pesar de la crisis económica y el aumento del desempleo, podemos asegurar que el talento es un bien escaso en la mayoría de los países de Latinoamérica, es por eso que la competencia entre empresas se ha transformado, ya no sólo se busca llegar a más mercados y vender más productos y servicios que nuestros competidores, sino también es vital atraer a los talentos adecuados para cada posición, para traer talentos adecuados las organizaciones deben establecer estrategias de salario emocional atractivas y que generen impacto y atraigan el talento.²

Como se registra hoy en día en el Employer Branding o desarrollo de la marca, este desarrollo de la marca llega hasta a generar una identidad clara en las organizaciones como tener, un lugar excelente para trabajar, salarios equitativos, escalas de remuneración claras y de fácil divulgación a los ojos de nuestros empleados, clientes, inversores y posibles talentos que podríamos atraer.

² Tomado de: <http://www.cnnexpansion.com/opinion/2009/09/02/como-funciona-el-employer-branding>

Por tanto, al primer mercado al que debemos dirigirnos con nuestra estrategia de salario emocional e impactar el cambio en la cultura, es con nuestros propios empleados. Esta estrategia hace que se replantee la estructura general de las organizaciones en todas las dimensiones que la componen. Financiera, administrativa y operativa y tecnológica.

Las telecomunicaciones y la accesibilidad de la información han obligado a tener empresas mucho más dinámicas que continuamente deben estar monitoreando a la competencia y sobre las estadísticas hacer reingeniería en sus estrategias de compensación y beneficios para los colaboradores.

Es necesario entonces crear estrategias que permitan garantizar a las organizaciones su permanencia en el tiempo. Para lograr este objetivo debemos tener presente el principal activo es el talento humano, claro está que la infraestructura y las herramientas de trabajo las condiciones de contratos. El clima laboral, son elementos necesarios que ayudarán a potenciar la productividad y el desempeño del personal pero al fin y al cabo son elementos secundarios.

- **El primer pasó:** Consiste en la capacidad que debe tener la alta gerencia en manejar los cambios, ya que éstos implican costos y riesgos, ciertos inconvenientes de ruido entre los trabajadores de la organización. Adicionalmente, pueden obligar a la alta gerencia a invertir tiempo y esfuerzos y obviar otros asuntos claves para la empresa o los negocios.
- **El segundo pasó:** El establecer cambios en estrategias de remuneración se debe ser equitativo, estructurado y comprendida claramente. Al seguir estos componentes de una política salarial se puede establecer una política salarial sólida.
- **El tercer pasó:** La comunicación es importante que las áreas de recursos humanos de las organizaciones establezcan métodos de comunicar los cambios

en las políticas salariales de modo que todos los miembros del personal los comprendan y estén conscientes de su existencia. Esta comunicación debería incluirse en el Manual del Empleado y se debe hacer referencia al mismo en el momento de realizar los ajustes salariales anuales.

Por lo tanto, que no sólo es importante diseñar y planificar el futuro deseado, sino analizar profundamente el estado de transición necesario para que la organización se mueva hacia dónde quiere llegar. Es importante destacar que el cambio requiere de un alto nivel de inversión, compromiso y dedicación al logro de la nueva situación; que si no se cuenta con la participación activa y el apoyo de quienes tienen el poder de toma de decisión en la empresa, es muy probable que el cambio no se dé nunca o no sea exitoso, lo que puede ser perjudicial para el clima laboral de la organización.

➤ El salario emocional como felicidad en las empresas:

En un mundo cada vez más global y con la tecnología al alcance de todos, la diferencia entre una empresa u otra está en sus trabajadores. Es la diferencia la que da o quita el éxito a las empresas y a los mercados. Cuando una empresa nos ofrece algo diferente, bien a través de sus productos, bien a través de su servicio, es cuando nos vemos atraídos por ella.

En el entorno empresarial se busca una empresa que sea receptiva a las preocupaciones de los demás, donde el personal se sienta motivado y participe de la misma y de sus logros.

El salario emocional se está extendiendo en Colombia, hoy en día más empresas buscan establecer compensaciones no monetarias a los empleados para retener el talento. La remuneración en efectivo ya no es lo único que les importa a los trabajadores de hoy. En medio de esa especie de 'guerra' entre compañías por captar los mejores talentos, y la posición de la nueva fuerza laboral, de explorar y por consiguiente, permanecer poco tiempo en un mismo puesto de trabajo, las empresas intentan adaptarse a la renovación generacional del mercado laboral.

Las empresas quieren atraer y retener a los profesionales más exitosos, pues son los que, a través de sus análisis y experiencias, harán que la empresa sobresalga entre sus competidores. Es como el equipo de fútbol que quiere a los mejores jugadores en su plantilla.³

El salario emocional es una estrategia que se posiciona. Este se refiere a facilitar un mejor balance entre vida personal y laboral, jornadas reducidas, horas de trabajo flexibles, tardes en el año para realizar vueltas personales, días adicionales al tiempo de vacaciones establecido, las tardes de los viernes libres o las tardes del día del cumpleaños para el empleado son algunas de las alternativas que se tienen actualmente y que se están implementando en empresas colombianas.

Por su parte, el experto Pablo Claver, director general de Demos Group y escritor del libro 'Por fin es lunes. Amo trabajar', nos ha brindado la oportunidad de conocer algunos parámetros y consejos para obtener mayor bienestar en el entorno profesional y laboral y ampliar nuestro trabajo en salario emocional. "La felicidad laboral es un estado de satisfacción personal, la prueba de esta sensación es levantarse contento el lunes en la mañana para ir a trabajar, a diferencia de otras personas que sienten obligación", menciona Claver.

El escritor recalca que pocas personas están alegres en el trabajo e insatisfechos en la vida familiar y personal, porque un tercio de la vida transcurre en la empresa, por eso es indispensable mantener un equilibrio en todas las áreas.

Actualmente, la generación de colaboradores requiere mayores retos y salarios más completos, por ello las empresas han cambiado la forma de comunicación, brindan

³ Disponible en: <https://www.worldvision.es/content/los-beneficios-sociales-y-laborales-de-los-empleados-el-exito-de-la-rsc>

oportunidades de desarrollo y ambientes laborales agradables para generar fidelidad y retención.

“La felicidad es un tema conjunto, la compañía y la persona deben sentirse bien con la otra parte. La primera debe ofrecer protección, seguridad y entornos óptimos, así el trabajador puede lograr satisfacción y retribuirle de la mejor manera a la organización”, puntualiza Claver.

12. ENTREVISTAS

El doctor José Manuel Vecino FILÓSOFO, MAGISTER en Gestión Ambiental, ESPECIALISTA en Gerencia de Recursos Humanos, y DIPLOMADO en Gerencia de Recursos Humanos, DOCENTE Universitario, GERENTE de Gestión Humana, DIRECTOR de Desarrollo Humano y CONSULTOR empresarial en temas relacionados con Direccionamiento estratégico, Identificación de procesos, competencias gerenciales, implementación de BSC e Indicadores de Gestión. CONFERENCISTA Internacional en temas relacionados con Servicio al Cliente, desarrollo Gerencial, formación empresarial y Gestión por Competencias. Experiencia en el diseño, ejecución y coordinación de eventos de capacitación y desarrollo organizacional. Habilidades de dirección, seguimiento, trabajo en equipo y liderazgo.

Actualmente. Gerente de Gestión Humana Corporativa Grupo Accionplus, uno de los empleadores más grandes del país.

Preguntas claves.

- ¿Qué importancia ve en la implementación de “SALARIO EMOCIONAL como FACTOR DE EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL”?

El modelo de compensación emocional invita a las organizaciones a ir más allá de las modas administrativas que pretenden hacer pasar por emocional los beneficios que normalmente se ofrecen a los trabajadores, se trata de articular

un programa que se apoye en la estrategia organizacional y que incorpore de modo coherente los aspectos que apoyarán el fortalecimiento del compromiso organizacional. Se trata de ofrecer beneficios que sean interpretados como valores agregados y no como los mínimos esperados por los trabajadores. El hecho de recibir una tarde libre, reconocimientos no monetarios u otros espacios de reconocimiento puede llevar a generar desempeños superiores y establecer puntos de comparación con otras organizaciones de tal manera que respondan positivamente a la pregunta ¿es esta una empresa donde vale la pena trabajar? La importancia de implementar estos programas radica en que sean propuestos y financiados por la dirección de la empresa y que se conviertan en oportunidades de fortalecimiento de los equipos de trabajo. En este sentido el salario emocional debe ser incluyente (que sea para todos de modo equitativo), motivante (porque anima al equipo a dar mejores resultados) y participativo (en cuanto que logra interpretar lo que los trabajadores quieren y no lo que a la dirección le parece).

- ¿Desde su perspectiva como gerente de Gestión Humana y Consultor que ventajas y desventajas considera que se lograrían en implementar el Salario Emocional en las empresas Colombianas?

El tema de Salario emocional lleva ya varios años en nuestro país y muchas empresas han asumido el reto de modo responsable al establecer procesos de compensación orientados a consolidar el compromiso organizacional, otras por su parte, han querido creer y hacer creer a sus trabajadores que ofrecen salario emocional cuando en realidad se trata solo de esfuerzos baldíos que incluso terminan por ser experimentos contraproducentes que llevan a malinterpretar el sentido de las acciones que realiza la empresa. Las ventajas se orientan al fortalecimiento del compromiso y la motivación y al incremento del desempeño en la gestión y las desventajas están asociadas más a la forma como se implementen y la percepción que tengan los trabajadores de cada beneficio que reciben.

- ¿Según su experiencia como ve la proyección de salario emocional en las empresas colombianas?

Considero que es una tendencia que tendrá un gran crecimiento en los próximos años y cada vez más las empresas de diferentes tamaños implementaran modelos que se aproximen al reconocimiento emocional de tal manera que los mecanismos de retención en las compañías superarán el umbral de los incrementos salariales como único argumento para retener el talento en las organizaciones.

Por otro lado contamos con las asesorías del doctor Pablo Claver. Autor español Director General en Demos Group Latam (Colombia y Perú) Su experiencia de más de 20 años como fundador de una treintena de negocios, Claver, quien se inició como emprendedor desde los 9 años, tiene experiencia en el área de capacitaciones virtuales y cuenta como uno de sus fracasos más estrepitosos un “cementerio virtual” que no prosperó tras la caída de las .COM en España,

Considera que “no hay que ser excepcional ni mucho menos para sacar una empresa adelante”.

Nos ayudó orientando sobre las oportunidades y ventajas que tiene el implementar modelos de Compensación emocional. Y en modelos de empresas que han inicia programas de modelos de Compensación emocional.

13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

13.1. CONCLUSIONES

- El salario emocional permite incrementar la motivación, la productividad y el desempeño de los empleados.
- Salario emocional buscara lograr un adecuado equilibrio entre a nivel laboral y personal.
- La implementación de planes de beneficios no requiere mucha inversión, pero si genera un alto impacto emocional para los trabajadores.
- La compensación emocional es una alternativa que logra la fidelización de los empleados y disminuye la rotación del personal.
- Actualmente las empresas están entrando en las nuevas tendencias con nuevos programas de beneficios laborales con el fin de incentivar a sus empleados.
- Las empresas deben sensibilizarse y dar un paso a un mercado laboral más competitivo y menos tradicional, acorde al cambio demográfico y generacional, ya que la población joven aprende más rápido y buscan nuevos retos.
- Las nuevas generaciones ya no se motivan con el salario económico y prefieren otro tipo de beneficios adicionales.
- Debe haber un cambio de chip y adaptarse a las nuevas necesidades laborales diseñando beneficios a la medida de cada empleado construyendo propuestas basadas en la población de jóvenes y mujeres cabezas de familia.

- Hoy la productividad no se mide por el número de horas trabajadas, si no cumplimiento de metas y logros, por lo cual las empresas pueden establecer acuerdos para que el personal cumpla con sus tareas.
- Por último es importante tener en cuenta que el salario emocional es una nueva opción para empleados felices, ayuda a que los empleados no solo se sientan bien en sus empresas.

13.2. RECOMENDACIONES

Las estrategias de retención definidas por las organizaciones partícipes de esta investigación, se convierten en una serie de actividades que forman parte del sostenimiento de los diferentes procesos internos. Muy pocas empresas en Colombia tienen definidas acciones encaminadas a la implementación de estrategias como: **“EL SALARIO EMOCIONAL FACTOR DE EFICIENCIA Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL”** y menos que estén orientadas específicamente a retener al personal.

Por esta razón Invitamos a todos los jefes de Gestión Humana, gerentes y equipos de trabajo de las organizaciones del país a que lideren en los próximos 10 años una empleabilidad responsable, social y comprometida con el desarrollo humano, a que beneficios ofertados sean estrategias valiosas en objetivos como:

- Determinar alternativas y estrategias para retener el talento humano.
- Identificar las oportunidades en tiempo de crisis y cambios.
- Determinar las necesidades de planes de beneficios en las empresas.
- Diseñar un programa de beneficios acordes al factor generacional.
- Generar Conciencia en modelos de Flexibilización Laboral.
- Gestionar Personas.
- Gestionar cambios organizacionales.

- Generar Sinergia entre los empleados y las organizaciones.
- Motivar al éxito.
- Generar innovación y creatividad.
- Orientar hacia el logro.

Invitamos a trabajar desde un enfoque generacional por que identificamos.

- Necesidades de los trabajadores y sus familias.
- Gustos según factor generacional que existe en las organizaciones.
- Actividades de responsabilidad social y emprendimiento.
- Esferas y brechas importantes en educación, vivienda, salud.
- Condiciones en desarrollo personal “proyecto de vida”
- Identificar las relaciones laborales.

La aplicabilidad de esto generara en un futuro para las empresas colombianas:

Beneficios individuales como:

- Buena Salud.
- Eficiencia y productividad.
- Optimización del tiempo.
- Bajo nivel de estrés.
- Ambiente Positivo.
- Mejora el plan de desarrollo y crecimiento.
- Creatividad.
- Satisfacción general.
- Felicidad laboral.
- Mejorará la actitud que tienen los empleados hacia el trabajo.

Beneficios corporativos como:

- Poca rotación.
- Reduce las incapacidades médicas.

- Reduce el costo de las contrataciones.
- Minimización de demandas laborales.
- Genera atracción de talentos.
- Ventas, rentabilidad.
- Capacitación.
- Mejora las competencias organizacionales.
- Innovación.
- Clima Laboral Positivo y las relaciones humanas.
- Genera empresas más competitivas.
- Mejora los Cambios organizacionales.
- Las áreas de Gestión Humana mejoran en su enfoque como asesor estratégico.
- Se estabiliza la sinergia entre los equipos de trabajo superando la confianza.

Implementación.

- Implementar políticas de beneficios con objetivos claros para los empleados de acuerdo a la realidad particular de cada organización.
- Determinar recursos tecnológicos, financieros y humanos para ejecutarlos.
- Determinar que las políticas hacen parte de la estrategia organizacional.
- Empoderar a los líderes en la comunicación y administración del recurso humano.
- Orientar las relaciones empleado- empresa hacia una actitud de escucha y habla.

14. REFERENCIAS CONSULTADAS

- Mercado laboral [en línea]. Disponible en:
<http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral>
- Artículo: “Andi estima crecimiento económico por encima de 4% en 2015” [en línea]. Disponible en: <http://www.dinero.com/economia/articulo/proyecciones-economicas-andi-para-2015/204552>
- Columna: “¿Cómo funciona el Employer Branding?” [en línea]. Disponible en: <http://www.cnnexpansion.com/opinion/2009/09/02/como-funciona-el-employer-branding>
- Los beneficios sociales y laborales de los empleados, el éxito de la RSC [en línea]. Disponible en: <https://www.worldvision.es/content/los-beneficios-sociales-y-laborales-de-los-empleados-el-exito-de-la-rsc>
- Pro Management Compensando Emocionalmente a los colaboradores. [en línea]. Disponible en: <http://www.promanagement.com.mx/pdf/compensando.pdf> recuperado: 03 de septiembre de 2014.
- RRHH digital La Retribución Emocional Equivale al 50% del salario. [en línea]. Disponible en: <http://www.rrhhdigital.com/secciones/82687/la-%20retribucion-emocional-equivale-al-50-del-salario> recuperado: 03 de septiembre de 2014.
- Gay, F. (2006). El salario emocional, clave para reducir el estrés. [en línea]. Disponible en: <http://pdfs.wke.es/8/5/5/6/pd0000018556.pdf>, recuperado: 03 de septiembre de 2014.
- Salario emocional: ¿Una alternativa para tener empleados felices? [en línea]. Disponible en: <http://www.elpais.com.co/elpais/colombia/noticias/salario-emocional-alternativa-para-tener-empleados-felices>
- Artículo: “Genere incentivos con ‘salario emocional’ [en línea]. Disponible en: <http://f.datasrvr.com/fr1/615/17712/Estrategia.pdf>
- Artículo: “¿Y si se permite a empleados del país tomar vacaciones cuando quieran? [en línea]. Disponible en:

<http://www.eltiempo.com/economia/empresas/google-netflix-y-lego-asi-se-trabaja-en-sus-oficinas/16026938>

- Artículo: “Empleados felices, empresas más productivas” [en línea]. Disponible en: <http://www.elespectador.com/especiales/empleados-felices-empresas-mas-productivas-articulo-528650>
- Artículo: “El salario emocional se está extendiendo en Colombia” [en línea]. Disponible en: <http://portaldeempleos.konradlorenz.edu.co/detallecontenido/c/candidato/idnoticia/9793/el-salario-emocional-se-esta-extendiendo-en-colombia.html>
- Artículo: “El salario emocional no engorda la billetera, pero reduce el estrés y mejora la productividad” [en línea]. Disponible en: <http://www.portafolio.co/economia/el-salario-emocional-no-engorda-la-billetera>

15. ANEXOS

Anexo A. Encuesta inicial el formato de encuesta que se aplicó se puede ver también desde la URL

<https://docs.google.com/forms/d/1OD71iJGIBGpoYQqmXWtsb67RMpHNQAOWFvbq5DcXOoM/prefill>



ENCUESTA PLAN DE BENEFICIOS

Dentro de un estudio para Consultoría de Gestión Humana en Salario Emocional, realizamos la siguiente propuesta de beneficios que consideramos que deberían iniciar a aplicar las empresas colombianas como estrategia de, mejorar clima laboral, retención del personal y valor del Recurso Humano. Nos gustaría tener tu opinión para el logro del estudio.

Te invitamos a realizar la siguiente calificación en orden de importancia, en el rango de 1 a 5, siendo 1 el mínimo y 5 el máximo.

*Obligatorio

Apoyo en planes de salud adicional y/o Medicina Prepagada extendido al grupo familiar primario *

SALUD

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Auxilio de lentes para el empleado *

SALUD

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Auxilio para medicamentos *

SALUD

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Beneficio de autocuidado (pequeña, Spa) *

SALUD

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Apoyo en educación en pregrado y posgrado para el empleado *

FORMACIÓN Y DESARROLLO

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Apoyo en capacitación especializada *

FORMACIÓN Y DESARROLLO

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Plan carrera en la organización *

FORMACIÓN Y DESARROLLO

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Los mejores de la clase (reconocimiento y plan carrera) *

FORMACIÓN Y DESARROLLO

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Bono de regalo por graduación de pregrado *

FORMACIÓN Y DESARROLLO

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Reconocimiento público por cumplimiento de logros *

FORMACIÓN Y DESARROLLO

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Pasaporte al conocimiento (por participación adquiere beneficios adicionales) *

FORMACIÓN Y DESARROLLO

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Dos días adicionales a las vacaciones de ley *

TIEMPO PARA TI

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Tarde libre el último viernes de cada mes *

TIEMPO PARA TI

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Horarios y jornadas de trabajo flexibles *

TIEMPO PARA TI

1 2 3 4 5

○ ○ ○ ○ ○

Un día libre al año para vueltas personales *

TIEMPO PARA TI

1 2 3 4 5

Dos días remunerados por matrimonio

TIEMPO PARA TI

1 2 3 4 5

Un día libre por cada año de labor en la empresa *

TIEMPO PARA TI

1 2 3 4 5

El día del cumpleaños libre *

TIEMPO PARA TI

1 2 3 4 5

Convenio de guardería cerca al lugar de trabajo para el cuidado de los hijos *

FAMILIA

1 2 3 4 5

Bono regalo por nacimiento de hijo *

FAMILIA

1 2 3 4 5

Apoyo en auxilio educativo para hijos de 1 a 5 años *

FAMILIA

1 2 3 4 5

Apoyo en auxilio de defunción extendido al grupo familiar primario *

FAMILIA

1 2 3 4 5

Apoyo en auxilio para los que tienen mascota *

FAMILIA

1 2 3 4 5

Apoyo en auxilio para ahorro de vivienda *

FAMILIA

1 2 3 4 5

 Celebraciones de fechas especiales (día de la familia, día del niño, día de la Madre, día del Padre, ferias de salud)

FAMILIA

1 2 3 4 5

 Aguaído *

PRESTACIONES DE LEY

1 2 3 4 5

 Apoyo en aportes a pensión voluntaria después de 1 año en la compañía *

PRESTACIONES DE LEY

1 2 3 4 5

 Reconocimiento del 33% del salario en caso de incapacidades mayores a dos días *

PRESTACIONES DE LEY

1 2 3 4 5

 Apoyo en auxilio de ahorro en caso de quedar cesante *

PRESTACIONES DE LEY

1 2 3 4 5

 Seguro de Vida *

BENEFICIOS PERSONALES

1 2 3 4 5

 Apoyo en Auxilio de Alimentación en jornada laboral del almuerzo *

BENEFICIOS PERSONALES

1 2 3 4 5

 Auxilio de parqueadero *

BENEFICIOS PERSONALES

1 2 3 4 5

Actividades lúdicas en lugar de trabajo (Yoga, pintura, cursos, rumba terapia) *

BENEFICIOS PERSONALES

1 2 3 4 5

Beneficios en convenios externos (vales de gasolina, pases de cine o centros de diversión, vales de despensa, servicios de lavandería, vestuario, gimnasio, tecnología, tiendas deportivos) *

BENEFICIOS PERSONALES

1 2 3 4 5

Club de grupos de Interés *

BENEFICIOS PERSONALES

1 2 3 4 5

Salidas de Integración *

BENEFICIOS PERSONALES

1 2 3 4 5

Zonas Interactivas (Juegos de mesa, ping pong, zonas de descanso, zonas de televisión) *

BENEFICIOS PERSONALES

1 2 3 4 5

¿Nos gustaría tener sugerencias y propuestas de otros beneficios que considere que satisfagan nuestras necesidades?

Enviar

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.