



El ROI del Bienestar

Salario Emocional de
Bajo Costo y Alto Valor

Objetivo

Que el participantes puedan identificar las diferentes opciones de salario emocional que existen, con la finalidad de que puedan diseñar e implementar un plan de Alto Valor y Bajo Costo que les permita atraer, retener y comprometer a sus colaboradores.

Contenido

01. ¿Qué es el salario emocional?

- Concepto
- Tipos

02. ¿Qué es el ROI en Salario emocional?

- Datos del ROI de Bienestar
- Medición del impacto

03. Estrategias de Bajo Costo y Alto Valor

- Externas - Convenios
- Cómo negociar
- Cómo hacerlas efectivas

04. Beneficios con BUK

- Configuración de beneficios

¿Qué es el salario emocional?



¿Qué es el salario emocional?

Concepto	Definición
Salario emocional	La compensación no monetaria (beneficios, flexibilidad, reconocimiento, ambiente) que recibe un empleado y que satisface sus necesidades personales y profesionales.
Objetivo	Aumentar la satisfacción, la lealtad y el compromiso (engagement) del talento, mejorando su calidad de vida y rendimiento laboral.
Diferencia con Salario Monetario	El dinero cubre la necesidad de subsistencia ; el salario emocional cubre la necesidad de pertenencia, reconocimiento, desarrollo y propósito.

Tipos de salario emocional

- **Organizacional**

Beneficios que provienen directamente de la cultura y estructura de la empresa.

- **Relacional**

Basado en las relaciones humanas dentro del entorno laboral.

- **De desarrollo**

Enfocado en el crecimiento profesional y personal del colaborador.

- **Simbólico**

Acciones que generan sentido de pertenencia y orgullo.

- **Conciliación**

Busca equilibrar la vida personal y laboral.

- **Cuidado del colaborador**

Enfocado en proporcionar herramientas y espacios para su cuidado físico, mental e incluso material.

De esparcimiento y hogar

Enfocado en que el colaborador pueda disfrutar de eventos y actividades a costo preferencial; compra de artículos para hogar.

¿Qué es el ROI del salario emocional?



¿Qué es el ROI del salario emocional?

Métrica de Negocio (El "I" de Inversión)	Beneficio (El "R" de Retorno)
Ausentismo y Presentismo	Disminución: Empleados saludables y motivados faltan menos y son más productivos en sus horas de trabajo. (El presentismo es cuando están, pero no son productivos).
Rotación de Personal	Disminución: Las personas se quedan en organizaciones que las valoran. El costo de reemplazar a un empleado clave puede ser hasta 1.5 a 2 veces su salario anual.
Compromiso (Engagement)	Aumento: Empleados comprometidos ofrecen un mejor servicio al cliente, generan más innovación y tienen un mayor rendimiento.
Atracción de Talento	Mejora de la Marca Empleadora (Employer Branding): Los candidatos buscan empresas con culturas positivas.
Productividad	Aumento: El bienestar físico y mental se traduce en mayor concentración, energía y capacidad de resolución de problemas.

Retorno en el financiamiento directo



- **Organización Mundial de la Salud (OMS)**

Por cada \$1 invertido en salud mental y bienestar, hay un retorno de \$4 en productividad.

Esto justifica el presupuesto de bienestar, posicionándolo como una inversión, no un gasto.

- **Estudio de Harvard**

Por cada \$1 invertido en bienestar laboral, se ha encontrado un retorno promedio de \$3.27 en reducción de costos médicos y ahorros en ausencias.

Refuerza la idea de que los programas de bienestar impactan directamente en el balance final.

- **Wellhub (Encuesta a líderes de RR.HH. en México)**

Más del 64% de los líderes que miden el ROI reportan ganancias de \$2 USD por cada \$1 USD invertido en programas de bienestar.

Un dato más regional que demuestra el impacto positivo en el contexto latinoamericano.

Impacto en la Productividad, Rendimiento y Ausentismo



Productividad General

- Empresas con programas de bienestar reportan 20% más de productividad que las que no los tienen.
- El alto valor del salario emocional se mide en el desempeño diario del empleado.



Rendimiento de Empleados Felices

- Los empleados felices son hasta un 12% más productivos que los infelices.
- El reconocimiento, la flexibilidad y el propósito (salario emocional) son generadores directos de felicidad.



Rotación de Personal

- Las empresas con culturas de trabajo positivas reportan hasta un 25% menos de rotación de personal.
- El costo de reemplazar a un empleado es significativamente mayor que el costo de un plan de salario emocional de bajo impacto financiero.



Riesgo/Accidentes

- Una lesión laboral promedio puede costar hasta \$40,000 USD. Las clases de fuerza o ejercicios de estiramiento (bajo costo) pueden prevenirlas.
- El bienestar físico y mental reduce la siniestralidad.



Medición del impacto



Clima laboral

Encuestas de satisfacción y bienestar



Compromiso organizacional

Índice de eNPS (Employee Net Promoter Score)



Rotación de personal

Comparar tasas antes y después de implementar políticas



Productividad

Evaluaciones de desempeño y metas cumplidas

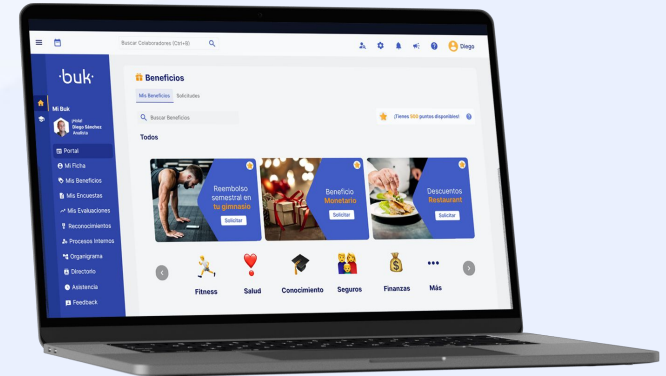


Participación en iniciativas

Asistencia a las actividades



Estrategias de bajo costo y alto valor





Salud y Bienestar

Categoría	Proveedores	Beneficios
Farmacias (grandes y locales)	Farmacias Benavides, Farmacias del Ahorro, San Pablo Guadalajara, Locales (zona del lugar de trabajo)	Descuento en medicamentos de patente o genéricos.
Laboratorios Clínicos	Chopo, Salud Digna (campañas), Lapi, Laboratorios Polanco, Más salud.	Descuentos en análisis, estudios y check-ups anuales.
Ópticas	Más Visión, Devlyn, Lux, Ben & Frank, La Anteojería.	Descuento en armazones, lentes y exámenes de la vista gratuitos.
Gimnasios / Apps Fitness	SmartFit, Planet Fitness, Gimnasios locales, YMCA, Acuática Nelson Vargas, Wellhub.	Tarifas corporativas o descuento en membresías.
Cuidado Físico	Dentista, Nutriologo, Spa, Barberías, Masajes, Psicólogo	Tarifas corporativas o descuento en membresías.

Educación y Desarrollo

Categoría	Proveedores	Beneficios
Universidades / Posgrados	TEC, UNAM, EBC, TEC Milenio, Lottus Education (Universidad Corporativa), Universidad de la Rioja, CONAMAT, UNITEC, UVM.	Descuentos en inscripción y/o colegiaturas para el empleado y familiares.
Idiomas y Habilidades	Plataformas de cursos online (Crehana, Platzi, Coursera), The Anglo, British Council, UPIICSA (escuela idiomas), LinkedIn (escuela idiomas)	Descuentos en cursos de idiomas, soft skills y tecnología.
Casas papeleras	Office Max, Casa Marchand, papelerías locales	Descuento en lista de útiles o servicios de papelería de oficina.



Servicios Financieros

Categoría	Proveedores	Beneficios
Bancos y Aseguradoras	Banorte, BBVA, GNP Seguros, SURA, Banamex.	Tasas preferenciales en créditos de nómina, hipotecarios o descuentos en seguros de auto/hogar, Ahorro para el retiro, Inversiones, SGMM.
Plataformas de Bienestar Financiero	Minu, Monto, o proveedores de Salario Bajo Demanda, Instagram - Independientes (Cooltura Financiera, Pequeño Cerdo Capitalista, Adulding)	Acceso a servicios financieros con tarifas más bajas (a menudo el costo lo cubre el empleado).
Servicios Funerarios	Jardín Guadalupano, J. García López, Gayosso, Jardines del recuerdo..	Acceso a servicios como urnas, cremaciones, perpetuidades, etc.



Ocio y Entretenimiento



Categoría	Proveedores	Beneficios
Parques de Diversiones	Six Flags, KidZania, o parques acuáticos (Tepetongo, Hurracaine), Mundo Granjero, African safari, Parque Aztlán, Papalote.	Descuentos en la entrada general o pases anuales para el empleado y familia.
Cines	Cinemex, Cinépolis (o similares)	Boletos con precio corporativo, descuentos en combos.
Tiendas de Ropa y Calzado	Marcas de Retail grandes (Ej. Palacio de Hierro, Liverpool, o tiendas departamentales)	Descuentos especiales durante periodos fuera de las rebajas o gift cards.

Servicios Esenciales y Misceláneos

Categoría	Proveedores	Beneficios
Restaurantes/Comida	Cadenas de comida rápida, restaurantes locales, o servicios de catering, Krispy Kream, Helados, Starbucks.	Descuentos en consumos personales o en servicio a domicilio.
Tiendas de Mascotas	Petco, Petsy (o similares), veterinarias locales.	Descuentos en alimentos, accesorios y consultas veterinarias
Agencias de Viajes/Hoteles	Hoteles City Express, cadenas hoteleras o agencias de viajes.	Tarifas corporativas o descuentos en hospedaje y tours.
Servicios Automotrices	Agencias de llantas, talleres, servicios de alineación y balanceo.	Descuento en refacciones, llantas y mano de obra.
Tiendas de muebles	Muebles Dico, IKEA, Kassel, Locales.	Descuento en diferentes muebles y accesorios para el hogar.

Cómo Negociar Convenios de Cero Costo



El Valor que Tu Organización Ofrece

Tu Moneda de Cambio

- **Volumen de Clientes Garantizado:** Prometes una base de "X" número de empleados (y a menudo sus familiares) que se convertirán en clientes.
- **Publicidad Gratuita (Marketing):** Ofreces promocionar el convenio a través de canales internos de la empresa (Intranet, newsletters, murales) a una audiencia cautiva.
- **Segmentación del Mercado:** Tu base de empleados puede ser un mercado objetivo valioso para ellos (ej. jóvenes profesionales, familias con niños, etc.).

Estructura de la Negociación

Win - Win

- **Empresa - Inversión:** Cero Costo Financiero. Costo: Tiempo de negociación y comunicación interna.
- **Proveedor - Inversión:** Descuento en el servicio (margen reducido).
- **Empresa - Retorno (ROI):** Salario emocional, retención, mejora de la salud del equipo.
- **Proveedor - Retorno (ROI):** Captación de nuevos clientes con costo de adquisición casi nulo, lealtad a la marca.

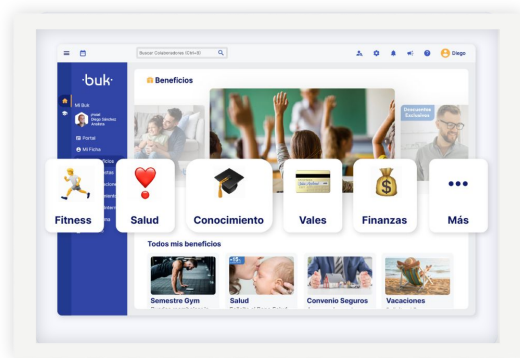
El Rol del Líder y la Cultura (La Base del Alto Valor)

Categoría	Impacto	¿Por qué es alto valor?
Liderazgo Empático	El líder debe ser el principal promotor del bienestar . El permiso para tomar pausas o hacer uso de la flexibilidad debe venir de arriba.	El reconocimiento de un líder tiene un valor emocional infinito y costo cero.
Bienestar Psicológico	Abordar el burnout y el estrés . Promover el uso de días de vacaciones y respetar el tiempo de desconexión.	Costo Cero: Simplemente requiere el compromiso de no enviar correos fuera de horario y establecer límites sanos.
Cultura de Feedback	Implementar conversaciones continuas (no solo la evaluación anual) donde se pregunte al empleado: "¿Qué necesitas para ser más feliz/productivo?".	El empleado se siente escuchado y valorado. La información obtenida es el insumo más valioso para diseñar beneficios de bajo costo.
Inclusión y Pertenencia	Asegurar que los beneficios de salario emocional sean equitativos y funcionales para todos (trabajadores remotos, con hijos, millennials, etc.).	Descuento en refacciones, llantas y mano de obra.



Beneficios con BUK

Buk es tu aliado con el módulo de Beneficios



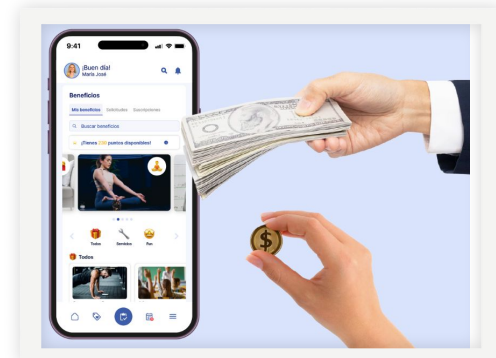
¡Personaliza los beneficios de tu empresa!

Crea programas de beneficios a la medida para tus colaboradores, adaptados por cargo, área o individuo. Integra beneficios de diversos proveedores en una plataforma única.



Diseña un sistema de puntos a la medida

Ofrece a tus colaboradores la flexibilidad de canjear puntos según sus preferencias. Establece la cantidad por beneficio y permite que elijan lo que más valoran, sin incrementar costos.

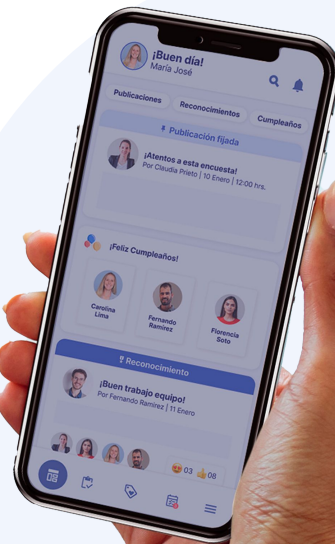


Más y mejores beneficios sin costo adicional

Comparte el costo de los beneficios mediante financiamiento compartido y haz el descuento mensual automático; todo sin incrementar tus gastos.



"El objetivo es que la empresa solo actúe como un facilitador o intermediario de alto valor, sin asumir costos financieros. El proveedor asume el descuento a cambio de nuestra la fidelización de los colaboradores."



Crea un lugar de trabajo **más feliz ;)**

