



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.

De esparcimiento y hogar

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

- **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.

¿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.

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.



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.



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



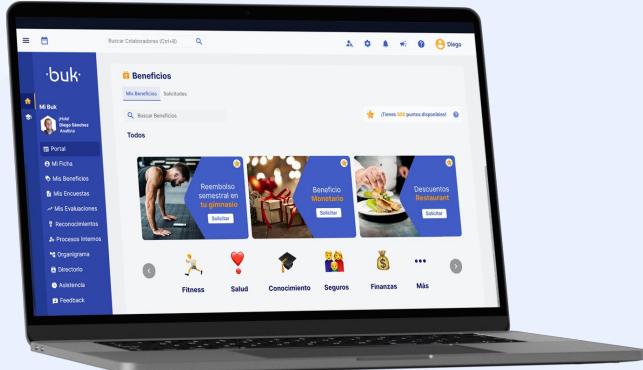
Productividad
Evaluaciones de
desempeño y metas
cumplidas



**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, Adulting)	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.

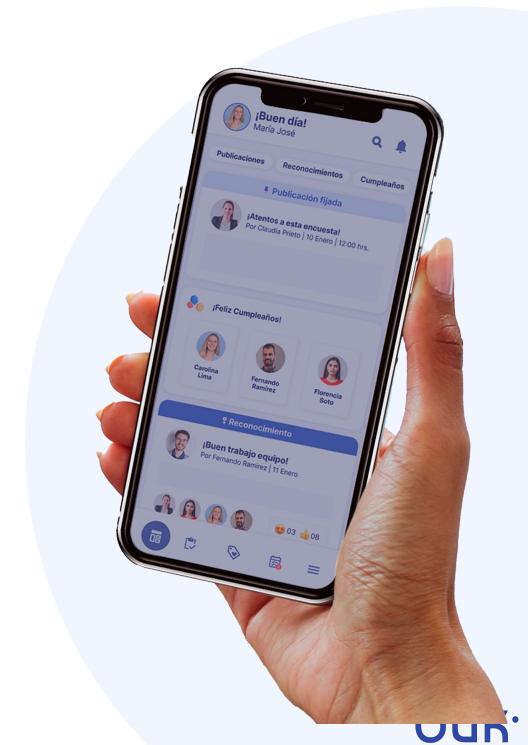


Más y mejores beneficios sin costo adicional

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 ;)**

buk Gestión de
Personas