



# Fideliza sin gastar más: estrategias de salario emocional

Desarrollo organizacional

# Objetivo

Brindar a líderes, gestores de talento y responsables de cultura organizacional herramientas prácticas para comprender, diseñar e implementar políticas de salario emocional que fortalezcan la fidelización, el compromiso y el bienestar de los colaboradores, utilizando recursos accesibles y alineados a los objetivos estratégicos de la organización.

# Contenid o

01. **¿Qué es el salario emocional?**



02. **Tipos de salario emocional y beneficios**



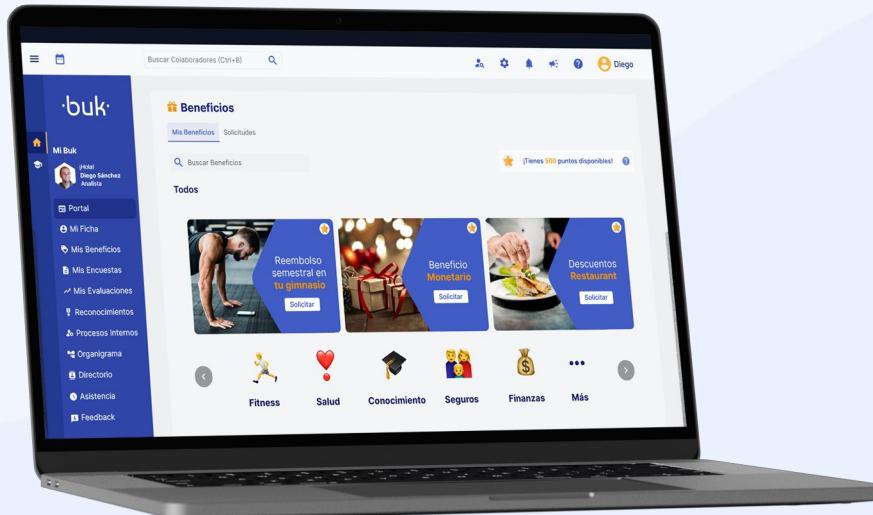
03. **Creación de políticas de salario emocional**



04. **Medición del impacto y datos**



# ¿Qué es el salario emocional?



# ¿Retener o Fidelizar?

Concepto	Retención de talento	Fidelización de talento
<b>Definición</b>	Capacidad de una organización para <b>evitar que un empleado se marche</b> . Es impedir la rotación.	Capacidad de "enamorar" al <b>empleado</b> para que quiera permanecer en la empresa y aportar más a largo plazo.
<b>Enfoque</b>	Transaccional y a corto plazo. Se centra en el <b>miedo a perder al empleado</b> (impedir, detener).	Relacional y a largo plazo. Se centra en el <b>bienestar, el orgullo y la felicidad</b> del colaborador.
<b>Estrategia Principal</b>	<b>Ofrecer compensación y beneficios competitivos</b> (aumentos de sueldo, bonos de retención) para <b>amarrarlos</b> a la empresa por un tiempo.	Ofrecer un <b>Salario Emocional</b> (crecimiento, flexibilidad, reconocimiento, cultura positiva) que haga que el empleado elija quedarse por <b>decisión propia</b> .
<b>Resultado</b>	El empleado está <b>retenido por obligación</b> , lo que puede afectar su compromiso y productividad.	El empleado está <b>comprometido, orgulloso y recomienda</b> la compañía.
<b>Preguntas Clave</b>	: Qué tengo que hacer para <b>que no se vaya</b> ?	: Qué tengo que hacer para que <b>quieras quedarte</b> ?

# ¿Qué es el salario emocional?

El **salario emocional** se refiere a los **beneficios no monetarios que una organización ofrece a sus colaboradores** para mejorar su **bienestar, motivación y sentido de pertenencia**.

Incluye aspectos como:

- Reconocimiento y valoración del trabajo.
- Flexibilidad laboral y conciliación vida-trabajo.
- Oportunidades de desarrollo profesional.
- Buen ambiente laboral y cultura organizacional positiva.
- Sentido de propósito y conexión con la misión de la empresa.
- Incentivos de salud, protección, diversión, etc.



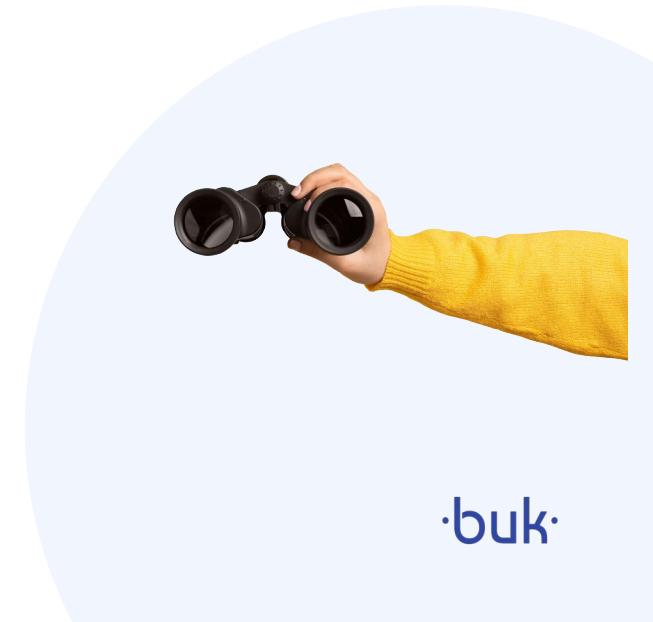
# ¿Retener o Fidelizar?

- **Retener:** es evitar que un empleado se vaya.
- **Fidelizar:** es crear un entorno donde el colaborador quiera quedarse voluntariamente.



# Datos

- **Prioridad Estratégica:** El **42% de las compañías en México** identifica los beneficios que ofrecen y el salario emocional como sus principales prioridades en la gestión del talento, marcando un giro significativo en su estrategia.
- **Retención vs. Salario Emocional:** Aunque la **retención** de talento sigue siendo el **principal desafío para el 60% de las empresas en México**, el **38%** ya **incluye la implementación de programas de salario emocional** como un reto estratégico.



# Tipos de salario emocional y beneficios



# 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.

# Tipos de salario emocional



## Organizacional

- Clima laboral positivo
- Liderazgo empático
- Transparencia en la comunicación
- Sentido de propósito compartido



## Relacional

- Reconocimiento entre pares
- Apoyo emocional entre equipos
- Celebración de logros personales y profesionales
- Espacios para la escucha activa
- Voluntariado



## De desarrollo

- Capacitación continua
- Planes de carrera
- Mentoría y coaching
- Participación en proyectos retadores

# Tipos de salario emocional



## Conciliación

- Flexibilidad horaria Trabajo remoto o híbrido
- Días personales o de bienestar
- Apoyo en situaciones familiares



## Simbólico

- Reconocimientos públicos
- Celebraciones institucionales
- Regalos simbólicos (cumpleaños, aniversarios)
- Branding interno (ropa, objetos con identidad de la empresa)



## Cuidado

- Psicólogo, Gimnasio, Dentista, Nutriólogo
- Snacks saludables
- Educación financiera



## Esparcimiento y hogar

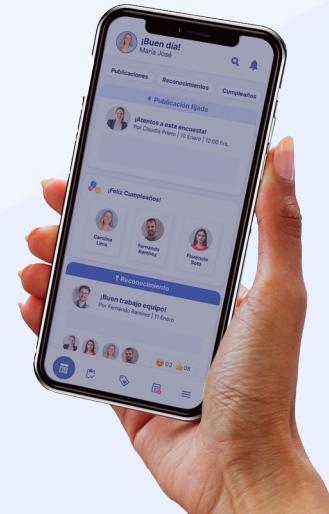
- Boliche, Kidzania, Museos, Centros de diversiones, Patinaje, compra de plantas, compra de libros, podcast, series y películas, cine, etc.

# Beneficios clave para la organización

Implementar políticas de salario emocional puede generar:

- ★ **Mayor fidelización:** Los colaboradores comprometidos emocionalmente tienen un 21% más de probabilidad de permanecer en la empresa.
- ★ **Reducción de rotación:** Menos costos por reemplazo y capacitación.
- ★ **Incremento en la productividad:** Mejora del rendimiento hasta en un 27%.
- ★ **Mejor reputación corporativa:** Atrae talento y fortalece la marca empleadora.

# Creación de políticas de salario emocional



# ¿Cómo crear políticas de salario emocional?

1

## Diagnóstico interno

- Encuesta de clima
- Evaluación de necesidades y motivaciones.
- Identificación de generaciones.
- Identificación de necesidades por puestos.

2

## Diseño de iniciativas

- Reconocimiento público (menciones, premios simbólicos).
- Flexibilidad horaria y teletrabajo.
- Programas de bienestar (salud mental, pausas activas).
- Formación continua y planes de carrera.

3

## Formalización

- Incluir en el reglamento interno o manual de beneficios.
- Comunicar claramente las políticas a todo el equipo.

4

## Medición y mejora

- Indicadores de satisfacción, retención y desempeño.
- Retroalimentación continua para ajustar las estrategias.

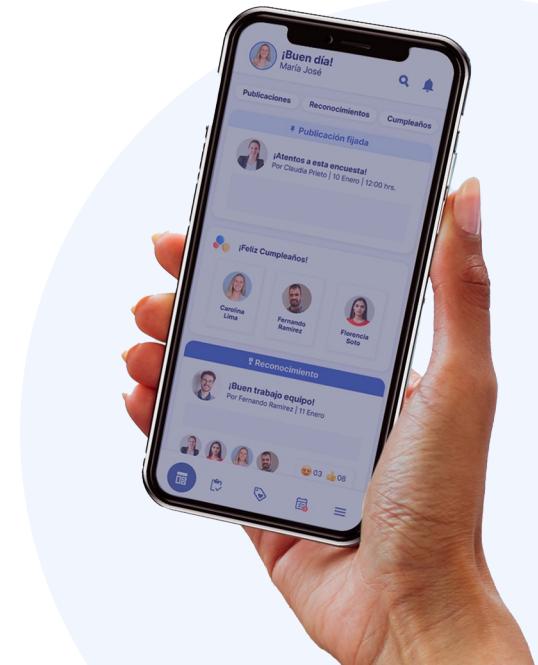
# Involucra a los colaboradores

Estrategias efectivas:

- **Encuestas participativas:** Pregunta qué beneficios emocionales valoran más.
- **Comités de bienestar:** Invita a colaboradores a diseñar y evaluar políticas.
- **Historias internas:** Comparte testimonios de cómo el salario emocional ha impactado vidas.
- **Gamificación:** Premia la participación en iniciativas emocionales con puntos, reconocimientos o beneficios simbólicos.



**La clave está en la co-creación y la comunicación empática.**



# Medición del impacto y datos



# 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



# Salario emocional en datos

## Emotional Paycheck Institute of Canada (Reporte 2024)

### +32% en satisfacción laboral

cuando se implementan políticas de salario emocional personalizadas.

### +27% en compromiso

**organizacional** en empresas con líderes empáticos y cultura emocionalmente inteligente.

### -41% en intención de rotación

entre colaboradores que perciben alto reconocimiento y equilibrio vida-trabajo

## Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (México, 2024)

### +28% en productividad

en empresas que aplican estrategias de reconocimiento y desarrollo profesional.

### +35% en sentido de pertenencia

cuando se fomenta el propósito compartido y la comunicación transparente.

# Salario emocional en datos

**La flexibilidad laboral** (trabajo remoto o híbrido) es una tendencia dominante. El **84% de los empleados** mexicanos prefiere un **esquema híbrido**.

El **88% de los trabajadores en México** considera que el **bienestar en el trabajo** es tan esencial como su sueldo.

El **36% de los empleados** en México valora más un **plan de carrera y desarrollo profesional** que los incentivos económicos. Además, la principal razón para cambiar de empleo es el **crecimiento profesional** (mencionado por el 35% del talento).

Ofrecer programas de **reconocimiento** hace que el **79% de los trabajadores** que tienen acceso a ellos perciban que su departamento de RR. HH. se preocupa por ellos.



El salario emocional **no se trata de abrir la cartera**, sino de **abrir la mente** para crear una **cultura donde el empleado se sienta valorado, respetado** y con un camino claro de **crecimiento**.

Esto convierte la **retención en fidelización**, pues se **vuelve en una elección voluntaria del colaborador**.



# Buk es tu aliado con el módulo de Beneficios



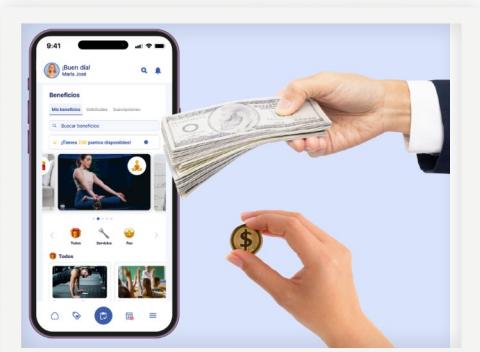
## ¡Personaliza los beneficios de tu empresa!

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 los 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.

# Referencias

González, C. (2024). *Preferencias laborales en México 2024: impacto de la flexibilidad y remuneración en el entorno laboral*. EY Latin America. [https://www.ey.com/es\\_mx/insights/workforce/preferencias-mexico-2024-flexibilidad-remuneracion-laboral](https://www.ey.com/es_mx/insights/workforce/preferencias-mexico-2024-flexibilidad-remuneracion-laboral)

Guerrero, G., Otero, P. y Guerrero, M. (2024). Salario emocional y sus efectos en la productividad laboral: un análisis desde el bienestar emocional y psicológico. *Saber, Ciencia y Libertad* 19(2). <https://www.redalyc.org/journal/7369/736981633017/html/>

Hernandez, J., Sánchez, S., Martínez, J., Luis, K., Cruz, E., Gatica, L. y Jiménez, N. (2024). Salario Emocional: Clave para el bienestar laboral y la retención de talento en las empresas. *Revista Iberoamericana de Ciencias* 11(3), 15-22. <https://www.reibci.org/publicados/2024/dic/5500110.pdf>

Leal, J. (2024). *Reporte Anual de Salario Emocional 2024 | Bienestar y Compensación Emocional*. Emotional Paycheck Institute of Canada. <https://www.emotionalpaycheck.com/accede-al-reporte-anual-de-salario-emocional-2024-y-transforma-la-cultura-de-tu-empresa-con-estrategias-basadas-en-datos/>

Michael Page. (2025). *Estudio de remuneración México (2024-2025)*. <https://image.email.page.com/lib/fe3711717564047b761d70/m/1/3c3b8263-646c-4978-99ca-dded2bd64eb6.pdf>

Orozco, V. (2024). *Salario emocional: estrategias para motivar y fidelizar a tus colaboradores*. BUK. <https://www.buk.co/blog/salario-emocional-estrategias-para-motivar-fidelizar-a-tus-colaboradores>

RRHHDigital. (10 de febrero de 2025). *Empresas en México luchan contra la fuga de talento: 6 de cada 10 la perciben como su mayor reto*. <https://www.rhhdigital.mx/secciones/retencion/3918/Empresas-en-Mexico-luchan-contra-la-fuga-de-talento-6-de-cada-10-la-perciben-como-su-mayor-reto>

Tecnoempresa. (16 de abril de 2025). *42% de las empresas en México identifica los beneficios del salario emocional*. <https://tecnoempresa.mx/42-de-las-empresas-en-mexico-identifica-los-beneficios-del-salario-emocional/>



# ¿Nos ayudas con tu **opinión**?

Tu feedback nos permite seguir creciendo.

·buk·



¡Déjanos una reseña  
en **1 minuto!**



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

