

El *salario emocional*, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Dada la situación país que vivimos hoy en día en Venezuela y el impacto que tiene en el ámbito laboral, el salario económico no resulta suficiente para aliviar las cargas de los empleados; pues necesitan además ser recompensados con otro tipo de retribución que les ayude a conciliar la vida profesional y familiar.

Las organizaciones que se han situado en la vanguardia de la gestión del talento y del cuidado de su capital humano, ofrecen a sus empleados un salario emocional, siendo las empresas preferidas por las nuevas generaciones y se han convertido en las mejores para trabajar.

## **ALGUNOS EJEMPLOS DE SALARIO EMOCIONAL**

El salario emocional es un factor fundamental en la retención del talento humano, por lo que cada vez más las personas eligen una empresa para trabajar por factores que van mucho más allá del tema salarial. Algunos de estos ejemplos son:

- **Horario flexible:** cumplir con las ocho horas diarias, pero sin tener un horario estricto de entrada o de salida, lo verdaderamente importante es realizar el trabajo sin necesidad de estar las ocho horas en una oficina. Cumplir un horario estricto no es sinónimo de productividad.
- **El teletrabajo** (trabajo a distancia): muy valorado por las nuevas generaciones de trabajadores, acostumbrados al uso de las herramientas informáticas, pero también es un beneficio importante para padres o madres que tienen hijos o familiares enfermos y les resulta muy complicado conciliar la vida laboral y familiar.
- **Planes de desarrollo de la carrera profesional:** las organizaciones más avanzadas en la gestión del talento capacitan a sus empleados para el desarrollo de la misma. Les ayudan económicamente en el pago de cursos o programas de desarrollo profesional o les facilitan y motivan para asistir a esas actividades.
- **Guardería o planes vacacionales** para niños pequeños en el mismo lugar de trabajo, o para escolares durante las vacaciones.
- **Días libres** para los empleados el día de su cumpleaños, aniversario de servicios en la empresa, o ante la pérdida de un ser querido.
- **Beneficios sociales:** seguros médicos, planes de jubilación, ayudas a la educación de los hijos, bonos o facilidades de transporte y alimentación.
- **Espacios de distracción** en la empresa; donde se ofrecen a sus empleados salas de descanso, salas de juegos, salas con televisión, gimnasios u otras salas dedicadas a desconectar del trabajo; así como promoción de actividades deportivas o participación en equipos deportivos de la empresa en diferentes disciplinas, incluso torneos internos con la participación de empleados y familiares.

- Ayuda en **capacitación y formación que no esté directamente relacionada con nuestro trabajo diario** como idiomas, talleres literarios o de cualquier otro tipo y que el trabajador considera necesario para su desarrollo personal.
- **Actividades de voluntariado** promovidas por la organización y con horas libres para que los empleados realicen dichas actividades.
- **Programas de reconocimiento al trabajo:** no solo un reconocimiento monetario, sino también mensajes, palabras o gestos. A todas las personas les gusta que les digan las cosas que han hecho bien. Palabras que son parte de un salario emocional que compensa y satisface en ocasiones mucho más que cualquier retribución económica.