

# EMOTIONAL PAYCHECK®



30%

**LOGRAN REDUCIR  
ROTACIÓN**

Caso de éxito de una  
empresa de logística.

**6 PILARES PARA  
EL BIENESTAR**

Cómo tus mandos  
medios pueden  
reducir la rotación.

**EMBAJADORES  
DESTACADOS**

Conoce a los nuevos  
expertos del salario  
emocional.

Tips para que tu empresa  
sea un **imán de talento en  
2025.**

**MIDE TU SALARIO  
EMOCIONAL**

Muestra de cortesía

Primavera - 2025

# CONTENIDO

## 04 AGILIDAD CON CORAZÓN

*El rol del bienestar en la cultura organizacional ágil.*

## 06 STORYTELLING EN RRHH

*Cómo contar historias desde los datos de Recursos Humanos*

## 08 STORYTELLING

*Empresa vidriera mexicana apuesta por el bienestar y logran resultados importantes.*

## 10 EMPRESA CON ALTO SALARIO EMOCIONAL

*Certifican a sus líderes como embajadores del salario emocional y reducen la rotación.*



## 12 UNOPS ENCIENDE LA FOGATA DEL BIENESTAR.

*La Organización De Las Naciones Unidas utiliza la fogata del bienestar para mejorar el salario emocional.*

## 16 FIDELIZANDO MILLENNIALS Y GEN Z

*Cómo fidelizar a las generaciones más jóvenes y más abundantes en el mundo laboral actual.*

## 22 MÁS ALLÁ DEL SALARIO ECONÓMICO

*¿Qué necesita tu organización para ser un imán de talento en 2025?*

## 50 ¿EL BIENESTAR TIENE GÉNERO?

*El reporte anual del salario emocional nos dice que sí. ¡Aquí te traemos los hallazgos!*

# EQUIPO

Editor en Jefe  
JAIME LEAL

*Publicado desde Niagara Falls,  
ON, Canadá. L2H3R7.*



## BIANCA NEGRÓN

Entrenadora del instituto Emotional Paycheck y especialista en marca personal y marca empleadora.



## DEBBIE YARHI

Coordinadora académica del instituto Emotional Paycheck y especialista en inteligencia emocional.

# DESDE EL INSTITUTO

Bienvenidos a la primera edición de nuestra revista semestral, un proyecto concebido con el propósito de inspirar y transformar el bienestar laboral en las organizaciones. Esta publicación es el resultado de un año de aprendizaje profundo, colaborando con empresas de 22 países y diversas industrias, guiados por nuestra misión de impulsar el salario emocional como un eje central del éxito organizacional.



Esta revista es un reflejo del compromiso de nuestro equipo de entrenadores y de mi propia visión como director del Instituto Emotional Paycheck. Cada artículo, cada dato y cada historia ha sido seleccionado pensando en brindarles herramientas y conocimientos que generen un impacto real en sus entornos laborales.

Los invitamos a explorar, reflexionar y, sobre todo, actuar. Juntos, podemos transformar el futuro laboral, creando espacios donde las personas se sientan valoradas, motivadas y plenas. Gracias por acompañarnos en este viaje.

Con gratitud y entusiasmo, desde las oficinas del instituto en Canadá.

**Dr. Jaime Leal**



## GABY CARRIQUE

Coach y facilitadora corporativa en la empresa DesdeLoInvisible.



## LUIS SANTOS

Entrenador del instituto Emotional paycheck, Profesor de la Universidad de Guadalajara y Director de Change Compass.



## RODRIGO MARQUEZ

Especialista en data storytelling en comunicación numérica e invitado especial a la certificación en salario emocional.



## WENDY PLATA

Entrenadora del instituto Emotional Paycheck y especialista en estadística, inteligencia artificial y computación cuántica.

POR  
WOLFGANG BARRANTES

**E**n septiembre de 2014, gracias a mi trabajo, obtuve mi primera certificación en metodologías ágiles. A lo largo de los años, he presenciado un interés creciente en diversas áreas y organizaciones por este enfoque: prácticamente cualquier persona, independientemente de su rol o rango, busca certificarse en alguna de las metodologías ágiles disponibles. Al principio, esta tendencia no me pareció negativa, ya que comprendo la esencia del enfoque ágil y su potencial para transformar equipos y áreas dentro de una empresa.

Mi experiencia, tanto en el estudio como en la implementación de metodologías ágiles durante una década, me llevó a colaborar con múltiples empresas. Como consultor, ayudo a adaptar estos métodos a las necesidades específicas de distintos departamentos y organizaciones. Sin embargo, observé un patrón común: **muchos colaboradores, incluso aquellos que aseguran estar familiarizados con la agilidad, la interpretaban erróneamente como una vía rápida para acortar tiempos**, sin entender que su verdadero propósito va mucho más allá de la eficiencia inmediata.

De hecho, el primer valor del Manifiesto Ágil establece: “valorar más a los individuos y sus interacciones que a los procesos y las herramien-



# ¿AGILIDAD CON CORAZÓN?

**VALORAR MÁS A LOS INDIVIDUOS Y SUS INTERACCIONES QUE A LOS PROCESOS Y LAS HERRAMIENTAS.**

tas”. Esto significa que, sin colaboradores motivados y en un entorno saludable, las metodologías ágiles pierden su esencia. No obstante, en la práctica, las empresas suelen ignorar este principio. Tienden a reducir la agilidad a un conjunto de herramientas diseñadas para acelerar entregas y responder al cambio, sin considerar el impacto que esta dinámica tiene en el bienestar del equipo. La agilidad no se trata de forzar plazos más ajustados, sino de

crear un entorno donde los equipos puedan adaptarse a los cambios y entregar valor de manera constante y con calidad.

**¿QUÉ SE VALORA MÁS EN TU EMPRESA: LAS PERSONAS O LOS PROCESOS?**

He observado equipos trabajando bajo presión constante: plazos rígidos, reuniones interminables y una sensación de que el trabajo nunca ter-



**SIN COLABORADORES MOTIVADOS Y EN UN ENTORNO SALUDABLE, LAS METODOLOGÍAS ÁGILES PIERDEN SU ESENCIA Y PROPÓSITO CENTRAL.**

genuinamente el Manifiesto Ágil, teniendo en cuenta el bienestar del equipo, no solo será más eficiente, sino que también logrará resultados sostenibles y equipos más comprometidos.

No se trata de elegir entre la agilidad y el bienestar, sino de comprender que la agilidad no es un fin en sí misma, sino un medio. El bienestar es un pilar clave para el éxito a largo plazo. Colaboradores felices, motivados y mentalmente saludables se vuelven más productivos, creativos y leales. La agilidad, bien aplicada, es una herramienta poderosa para adaptarse a un mundo cambiante y mejorar los flujos de trabajo. La clave está en equilibrar ambos elementos: combinar la eficiencia de las metodologías ágiles con el poder transformador del bienestar humano. De esta manera, las organizaciones pueden construir equipos saludables y relaciones laborales sólidas que impulsen su crecimiento y éxito duradero.

**wbcoach.net**

mina. Aunque en teoría la agilidad promueve la adaptación y la entrega continua de valor, en la práctica muchos colaboradores se sienten abrumados. Este problema no radica en la metodología en sí, sino en su implementación y en la concepción errónea que se le da. A menudo, las personas son tratadas como simples recursos a demanda, en lugar de reconocerse su humanidad y necesidades emocionales.

Las empresas deberían cuestionarse si realmente han adoptado los principios ágiles o si simplemente presumen de una "fachada ágil" para seguir tendencias. Una organización que aplique



Existen culturas altamente orientadas a procesos que terminan con alta rotación de personal.



Existen culturas altamente orientadas a personas que terminan con bajo rendimiento.



Bienestar es contar con capital intelectual que genera capital económico.

# DATA STORYTELLING TU ALIADO EN RRHH

Cómo hacer que otras áreas se preocupen por las métricas de gestión de personal.



POR RODRIGO MÁRQUEZ

**E**n un mundo impulsado por datos (data-driven), los profesionales de Recursos Humanos (RRHH) enfrentan un desafío constante: lograr que otras áreas de la organización reconozcan la relevancia de los indicadores relacionados con la gestión de personas. A menudo, los datos de RRHH no reciben la atención que merecen.

Sin embargo, esta dinámica está cambiando en muchas empresas. Se promueve que

cada gestor de área asuma la responsabilidad no solo del desempeño de su equipo, sino también de los indicadores relacionados con la gestión del personal. Entonces, surge una pregunta clave: **¿Por qué los indicadores de RRHH no logran captar la atención de la misma manera que otros datos críticos para la gestión?**

Tres percepciones principales suelen limitar el impacto de los datos de RRHH en las organizaciones:

1. Falta de relevancia per-

cibida: Los gestores no consideran que estos indicadores sean esenciales para su trabajo diario.

2. Desconexión con sus metas: No encuentran una relación directa entre las métricas de RRHH y los resultados que deben alcanzar.
3. Complejidad o incompreensión: Los datos suelen presentarse de forma técnica o aislada, dificultando su interpretación.

Ante este panorama, la solución radica en transformar la manera en que se comuni-

can los datos.

## ¿Qué es el Data Storytelling y cómo aplicarlo en RRHH?

El Data Storytelling combina datos, visualizaciones y narrativas para comunicar información compleja de forma clara y convincente. En RRHH, esta metodología puede ser clave para conectar los indicadores de gestión con los objetivos estratégicos de la empresa. Aquí tienes cuatro elementos esenciales para aplicar este enfoque con éxito:

### No olvides el contexto.

Para captar la atención de los gestores, comienza por enmarcar los indicadores de



**LA SOLUCIÓN RADICA EN TRANSFORMAR LA MANERA EN QUE SE COMUNICAN LOS DATOS.**



### Conecta las métricas de RRHH con las de otras áreas.

RRHH dentro del contexto organizacional. Explica cómo métricas como la rotación, la retención o el compromiso del personal impactan directamente en las metas estratégicas de la empresa.

### Conecta las métricas de RRHH con las de otras áreas.

Por ejemplo, en lugar de simplemente mencionar la "tasa de ausentismo", señala cómo esta afecta a la "pérdida de ventas potenciales por ausentismo".

### Humaniza los números.

Por ejemplo, en lugar de informar que "la rotación es del 20 %", cuenta la historia de un equipo que perdió a un miembro clave y cómo esto afectó su desempeño y resultados. Siempre respalda estas historias con datos.

### Historias con impacto.

Construye narrativas utilizando una estructura clásica: situación, problema y solución. Por ejemplo: "Tras de-

tectar pérdidas de inventario en almacén, desarrollamos un curso de Anticorrupción y logramos reducir los robos en un 50 %".

### Impacto del Data Storytelling en RRHH

Aplicar Data Storytelling en RRHH puede transformar la percepción de las áreas de gestión sobre la importancia estratégica del talento humano. Con un enfoque narrativo y estratégico, los indicadores de RRHH se convierten en herramientas clave para la toma de decisiones organizacionales.

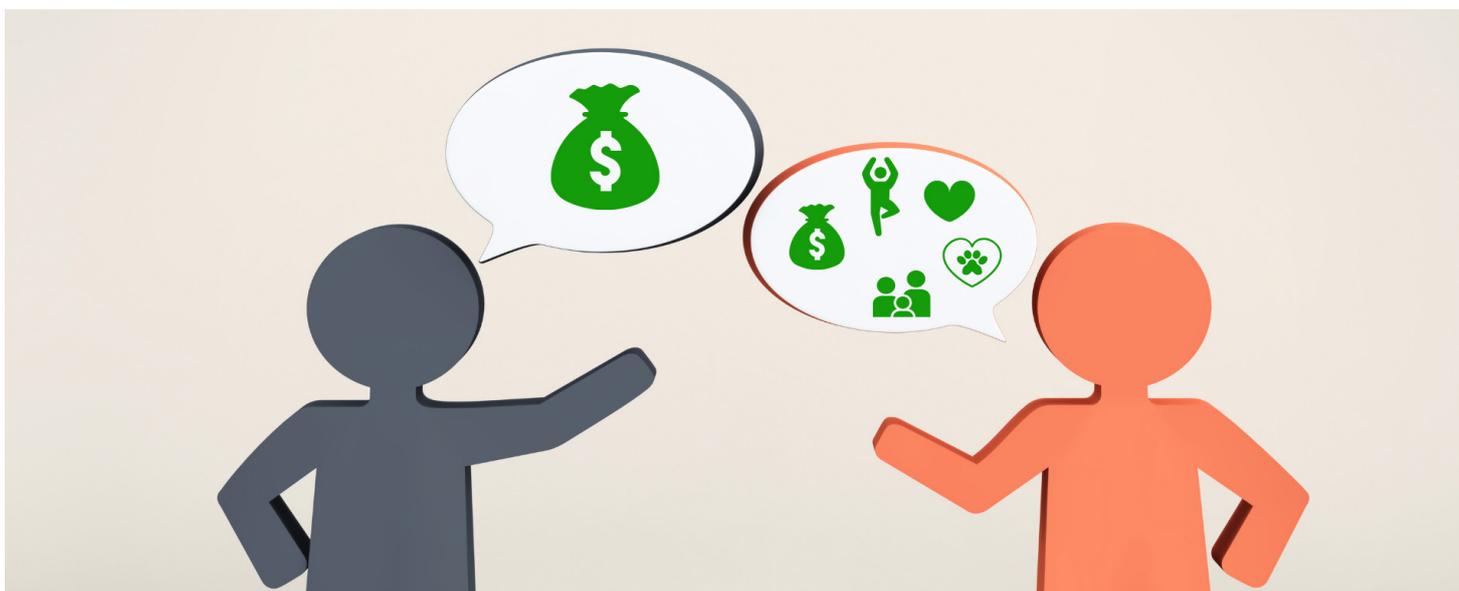
Los números convencen, pero son las historias las que conectan e incitan a actuar.

*comunicacionnumerica.com.mx*



# LIDERANDO CON SALARIO EMOCIONAL

Charlando con Armando Lizárraga, uno de los embajadores distinguidos durante el 2024.



## EDITORIAL

En el dinámico mundo de los recursos humanos, Armando Lizárraga, HR Business Partner en un grupo de empresas del sector alimenticio, se destaca como un líder comprometido con el bienestar de sus colaboradores. Con casi seis años de experiencia en su rol, Armando no solo ha transformado los procesos de su organización, sino que también ha utilizado el salario emocional como una herramienta clave para construir un entorno más humano, productivo y comprometido.

**Armando fue reconocido como uno de los alumnos más destacados durante su certificación como Embajador del Salario Emocional**, impartida por el Instituto Emotional Paycheck.

Este programa no solo proporciona herramientas teóricas, sino que exige a los participantes diseñar y ejecutar un proyecto real enfocado en mejorar el bienestar y el salario emocional dentro de sus equipos. El proyecto de Armando fue seleccionado como uno de los mejores de su generación, gracias a su enfoque práctico y los resultados tangibles que logró

en su organización.

“El salario emocional no solo es un incremento que no afecta al presupuesto de la organización, sino que también promueve el sentido de pertenencia y la calidad de vida”, explica Armando. Su proyecto incluyó estrategias para cerrar brechas generacionales, mejorar la comunicación y reducir la rotación de personal, uno de los mayores retos en su empresa. A través de diagnósticos profundos y reuniones tanto individuales como grupales, logró generar un ambiente laboral positivo donde las diferencias entre generaciones

se transformaron en fortalezas para alcanzar los objetivos organizacionales.

Inspirado por la frase de Jaime Leal, “El salario económico atrae, pero el salario emocional enamora”, Armando ha implementado prácticas innovadoras, como el diseño de propuestas de bajo costo, el fomento de agentes multiplicadores de estas prácticas y la promoción del diálogo abierto entre líderes y colaboradores. **“Hoy tengo un equipo feliz, sano y apasionado por su trabajo, enfocado en contribuir a la mejora continua de nuestra organización”**, afirma con orgullo.

Con una visión clara del futuro, Armando ve al bienestar



**LA CERTIFICACIÓN COMO EMBAJADOR FUE UNA OPORTUNIDAD CLAVE PARA DEMOSTRAR CÓMO EL BIENESTAR DE LAS PERSONAS PUEDE IMPULSAR EL ÉXITO ORGANIZACIONAL.**



Armando Lizárraga HR Business Partner en un grupo de empresas del sector alimenticio en México.

laboral y al salario emocional como pilares esenciales para las empresas que deseen retener talento y aumentar la productividad. “La clave está en equilibrar la vida personal y profesional, promoviendo la inclusión, la flexibilidad y la salud mental”, concluye. Para él, la certificación como embajador no fue solo una experiencia transformadora,

sino una oportunidad para demostrar que el bienestar de las personas es un motor esencial para el éxito organizacional.

*¡Felicidades Armando!  
Embajador Certificado del Salario Emocional.*

**MIDE TU SALARIO EMOCIONAL**

Escanea el código

Responde las preguntas

Recibe resultados

Tarrix

# VITRO MEXICALI CERTIFICADO

Logra la certificación como empresa con alto salario emocional por medio del programa Emotional Paycheck.

POR JAIME LEAL

**E**n su planta ubicada en Mexicali, Grupo Vitro ha logrado un hito destacado en la gestión de talento: reducir un 30 % la rotación de personal, mientras incrementa de manera significativa los índices de engagement en sus encuestas internas. Este logro es el resultado de un enfoque estratégico en capacitación y salario emocional, implementado con éxito por todos los mandos medios de la organización.

Gracias al liderazgo del gerente de planta, Alejandro Trejo, y al trabajo conjunto del equipo de recursos humanos, liderado por Alejandro Ruiz, y el equipo de control de calidad, comandado por Yolanda Villarreal, los mandos medios de la planta se certificaron como embajadores del salario emocional.

Este proceso incluyó 100 horas de entrenamiento intensivo en las mejores estrategias para incrementar el bienestar emocional de sus colaboradores, generando resultados transformadores para la organización.

La ubicación geográfica de la planta, situada en la frontera entre México y los Estados Unidos, presenta desafíos únicos debido a la alta población flotante que llega a la región con la intención de cruzar la frontera. Este fenómeno genera una alta proporción de trabajadores temporales. Sin embargo, Vitro Mexicali ha logrado romper este patrón gracias a su enfoque en el trato humano hacia sus colaboradores, el liderazgo efectivo de su equipo gerencial, y el compromiso de sus mandos medios con el bienestar del personal y el aumento de





## APUESTAN POR EL BIENESTAR

la productividad de la planta. Los colaboradores ahora se sienten valorados y comprometidos, creando una cultura organizacional sólida y orientada al crecimiento sostenible.

Desde el Instituto Emotional Paycheck en Canadá, felicitamos a la empresa Vitro, planta Mexicali por demostrar cómo una estrategia sólida de bienestar y salario emocional pueden superar retos geográficos con éxito.

Vitro, líder en cristal arquitectóni-

co para México y Estados Unidos, destaca por su compromiso con el bienestar laboral y su liderazgo transformador.

**¡Felicidades grupo Vitro!**







Muestra gratuita escaneando el código QR

POR BIANCA NEGRÓN

Muchas empresas afirman ser “el mejor lugar para trabajar” y proclaman que “sus empleados son su prioridad”. Sin embargo, ¿cuántas veces estas declaraciones coinciden con la realidad? En demasiados casos, estas promesas terminan siendo vacías, limitándose a esfuerzos superficiales de marketing.

Entonces, ¿qué está fallando? ¿El marketing, la estrategia o la empresa misma? Este divorcio entre lo que las organizaciones prometen y lo que realmente ofrecen suele estar relacionado con la falta de una estrategia de marca empleadora auténtica y sostenible. Muchas organizaciones se enfocan en beneficios superficiales, imágenes sobreevaluadas y promesas incumplidas, dejando de lado lo que realmente importa: la

# DE EMPLEADO A EMBAJADOR

Cómo potenciar tu marca empleadora por medio de la marca personal de tus colaboradores.

experiencia del colaborador.

## EL RETO DE SER AUTÉNTICO

Hoy en día, la marca empleadora tiene un impacto que trasciende las redes sociales. Se refleja en la reputación y popularidad de una empresa desde la perspectiva de sus colaboradores, prospectos y comunidad. Ya no se trata solo de lo que la organización dice sobre sí misma, sino de

lo que los demás dicen de ella.

La solidez de una marca empleadora no solo atrae talento, sino que cumple lo que promete. En un entorno laboral con mayores demandas y expectativas, el verdadero win-win radica en invertir en el bienestar de los colaboradores, generando conexión, compromiso y felicidad.

## MENTORING Y LIDERAZGO

Según un estudio de Gallup, el 75 % de los empleados que renuncian lo hacen por un mal jefe, no por el trabajo en sí. Capacitar a los líderes no solo mejora su marca personal, sino que también aumenta el compromiso, la productividad y la moral del equipo. Un líder capacitado es clave para fortalecer la experiencia del colaborador y la marca empleadora.

## FLEXIBILIDAD

Los tiempos han cambiado,



Adquiere el libro: ¡Hay Trabajo!

y con ellos, las necesidades de los colaboradores. Implementar políticas de flexibilidad laboral, combinadas con iniciativas de bienestar integral como apoyo en salud mental, mindfulness o programas de fitness, puede fortalecer el salario emocional y mejorar la retención del talento.

### **ACADEMIA INTERNA DE MARCA PERSONAL**

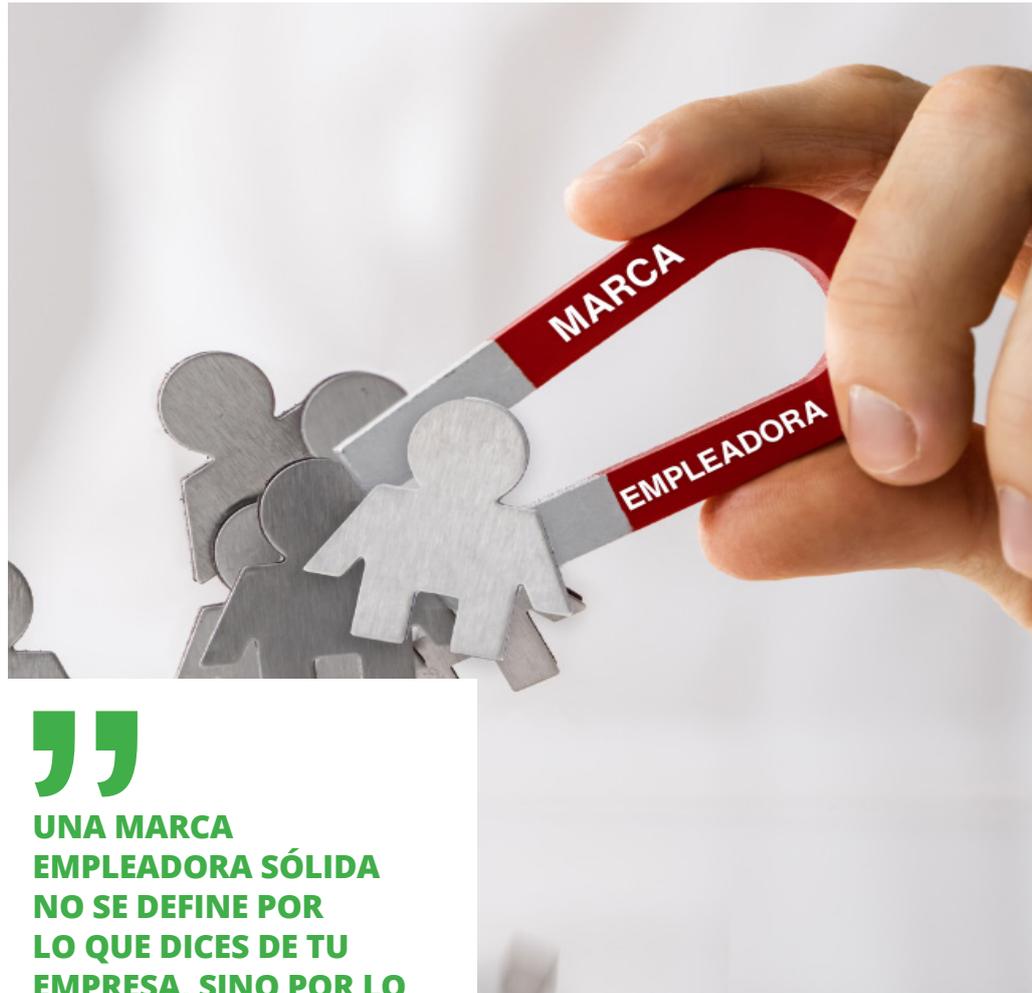
Ayudar a los colaboradores a desarrollar su marca personal no solo empodera a los empleados, sino que también refuerza la reputación de la empresa. Ofrece cursos de autoconocimiento, liderazgo y comunicación, y evoluciona hacia una Academia de Embajadores de Marca que posicione a tus empleados como representantes orgullosos de tu organización.

### **GANAN TODOS**

Invertir en el bienestar y en la marca personal de los colaboradores no es solo una estrategia atractiva, es una necesidad para construir una marca empleadora sólida y auténtica. Los colaboradores que se sienten valorados y empoderados logran mayor satisfacción en su carrera, fortaleciendo al mismo tiempo la reputación de la empresa.

### **IDEAS**

**Bajo presupuesto:** Sesiones de coaching grupal sobre marca personal.



**UNA MARCA EMPLEADORA SÓLIDA NO SE DEFINE POR LO QUE DICES DE TU EMPRESA, SINO POR LO QUE LOS DEMÁS DICEN DE TI.**

**Implementación:** Organiza sesiones internas de coaching grupal donde los empleados aprendan a identificar sus fortalezas, mejorar su comunicación profesional y desarrollar un plan de marca personal.

**Presupuesto medio:** Cursos online de desarrollo profesional y marca personal.  
**Implementación:** Ofrece acceso a plataformas de aprendizaje como Coursera, Udemy o LinkedIn Learning con cursos sobre liderazgo, autoconocimiento, networking y habilidades de comunicación.

**Alto presupuesto:** Academia interna de embajadores de marca.

**Implementación:** Crea una academia interna que combine sesiones presenciales y virtuales con expertos en marca personal, comunicación y liderazgo. Los participantes reciben entrenamiento intensivo para convertirse en representantes de la marca empleadora de la empresa.

No hay excusa, es momento de cambiar la narrativa y construir un modelo en el que todos crecemos y todos ganamos. ¿Qué estás esperando para implementarlo?

[bnegron@thecoachingspot.com](mailto:bnegron@thecoachingspot.com)



La fogata del bienestar apoyando el bienestar de la UNOPS.

# UNOPS ENCIENDE LA FOGATA DEL BIENESTAR

La organización de las naciones unidas contrata a nuestro director Jaime Leal para impartir cursos de bienestar a sus colaboradores.

## EDITORIAL

**D**urante los meses de octubre y noviembre, el Instituto Emotional Paycheck, liderado por el Dr. Jaime Leal, colaboró con la Organización de las Naciones Unidas para Proyectos (UNOPS) para fortalecer el bienestar en los entornos laborales. Esta capacitación, basada en el libro *La Fogata del Bienestar*, permitió a los asistentes desarrollar proyectos enfocados en las seis categorías del bienestar: físico, emocional, social, financiero, espiritual y de carrera.

La UNOPS, reconocida por su labor en la implementación de proyectos de desarrollo sostenible y paz en más de 80 países, reafirma con esta iniciativa su compromiso con el bienestar de sus equipos. Treinta profesionales de la UNOPS participaron en este programa, adquiriendo herramientas clave para promover un ambiente laboral saludable y equilibrado.

La capacitación, basada en el libro *La Fogata del Bienestar*, tuvo un impacto profundo en los participantes, quienes destacaron la practicidad de las herramientas adquiridas y el enfoque transformador del programa. Gabriela Espejo, del equipo de Recursos Humanos en United Nations Volunteers, compartió: “El curso estuvo lleno de herramientas prácticas y conocimientos valiosos que me han permitido mejorar mi enfoque en el día a día,

## ENCENDIENDO LA FOGATA

El curso La Fogata del Bienestar proporciona herramientas prácticas para transformar tanto el entorno laboral como la vida personal, promoviendo una cultura de bienestar sostenible. A través de las seis categorías del bienestar, los participantes adquieren estrategias para generar equilibrio, compromiso y productividad en sus equipos y organizaciones.

Por su parte, Mariela Loza, Asociada de RRHH en UNOPS, resaltó la experiencia y el conocimiento del Dr. Jaime Leal como un elemento clave para comprender las dinámicas emocionales en el ámbito laboral: "Jaime tiene una profunda comprensión de las dinámicas emocionales en entornos profesionales y sabe cómo guiar a las personas hacia un mayor equilibrio y productividad."

Cecilia Silva, Asociada de RRHH en UNOPS Caribe, destacó la capacidad del Dr. Leal para personalizar el contenido y apoyar a los participantes a lo largo del proceso: "Jaime ha adaptado algunas partes a nuestra organización y nos ha apoyado en todo momento.

En la fogata del bienestar, la categoría físico y emocional se centra en estrategias que promueven la salud física, mental y emocional, fundamentales para enfrentar los retos del estrés diario y mantener un equilibrio integral. Por otro lado, la categoría financiera permite evaluar y mejorar la calidad de las finanzas personales y organizacionales, ayudando a los colaboradores a reducir el estrés económico y fortalecer su estabilidad.

El bienestar también se extiende a las relaciones y el propósito. La categoría social mide y mejora los niveles de aprecio y reconocimiento dentro de la organización, mientras que la categoría comunitaria fomenta las conexiones y redes interpersonales, fortaleciendo el trabajo en equipo. Además, la categoría de carrera se enfoca en alinear las expectativas de crecimiento del colaborador con los objetivos organizacionales, aumentando la motivación y fidelización.

Por último, la categoría espiritual invita a los colaboradores a conectar con sus creencias y propósito, creando un sentido más profundo de pertenencia y significado en su entorno laboral. Este enfoque integral permite construir espacios laborales más humanos, efectivos y sostenibles.

En palabras del Dr. Jaime Leal, el bienestar es tener todos los elementos necesarios para ser feliz, la felicidad es decidirse a aprovecharlos.



# PARE DE SUFRIR

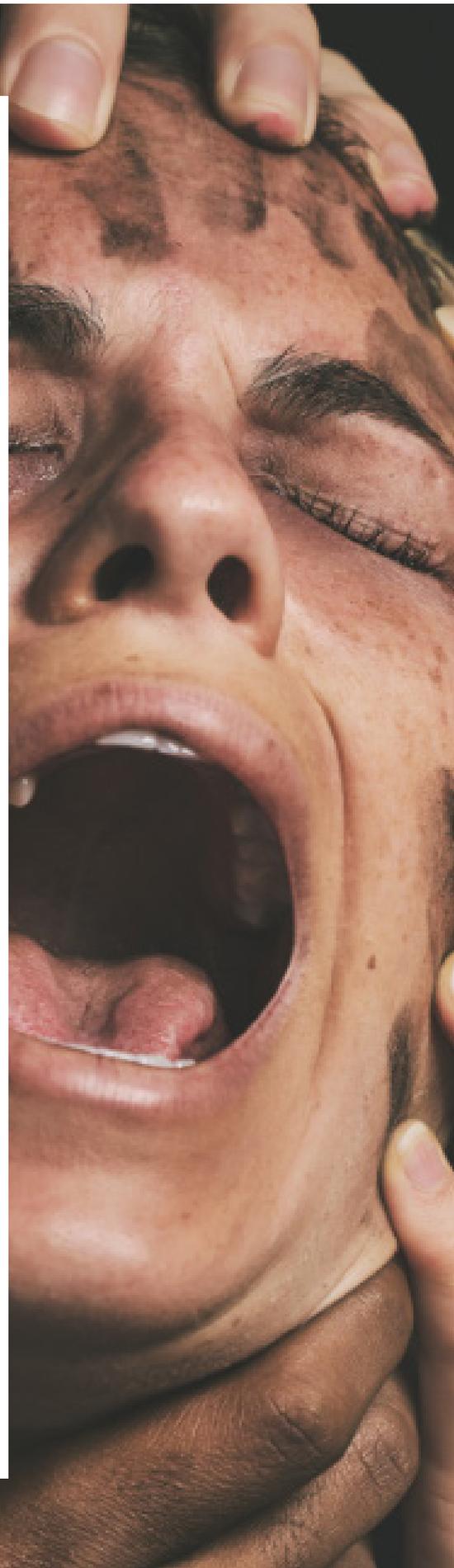
¡Basta de equipos masoquistas!  
4 límites indispensables para  
promover el bienestar en el equipo.

POR GABRIELA CARRIQUE

**E**l agotamiento laboral, o burnout, afecta a millones de empleados en todo el mundo. Un reciente informe de Gallup, *State of the Global Workplace (2024)*, revela que el 41% de los empleados sintieron mucho estrés el día anterior a la encuesta. Esta alarmante cifra refleja la necesidad urgente de transformar no solo las políticas organizacionales, sino también las microculturas dentro de los equipos. En este proceso, el liderazgo juega un rol crucial.

Un líder del bienestar —alguien que promueve un entorno emocionalmente saludable— entiende que la clave para un equipo productivo y motivado radica en establecer, vivir y respetar límites que impulsen el bienestar. Estos líderes son catalizadores del salario emocional: el conjunto de elementos que enriquecen la experiencia laboral más allá de lo económico y que son esenciales para construir equipos más humanos y conscientes.

Estos equipos operan a un ritmo acelerado, viviendo con exigencias constantes, saturación y ansiedad, respondiendo “sí” automáticamente a todas las solicitudes. Este comportamiento colectivo crea un ambiente tóxico disfrazado de hiperproductividad, donde la sobrecarga de tareas, reuniones y pendientes drena la energía del equipo. Lo más preocupante es que esta cultura erosiona las relaciones, provoca desconexión e impacta negativamente en el bienestar emocional.





Tres factores impulsan los patrones de comportamiento masoquista en los equipos:

1. Autoexigencias irreales: Buscar la perfección y aceptar jornadas interminables sin descanso.
2. Silencios nocivos: No expresar miedos o frustraciones, convirtiendo problemas pequeños en cargas insostenibles.
3. Conversaciones tóxicas: Críticas y sarcasmo que erosionan la empatía y agotan la energía colectiva.

Salir de este círculo vicioso requiere consciencia, estrategia y, sobre todo, un liderazgo comprometido con el bienestar. Un líder con alto salario emocional no solo predica, sino que establece, vive y respeta límites clave que fomentan una cultura saludable.

Aquí hay cuatro límites clave que todo equipo necesita explorar y acordar:

1. Límites de tiempo: ¿Qué horarios promueven tanto la productividad como el bienestar? ¿Cómo respetamos las necesidades de descanso, ocio y desconexión?
2. Límites de comunicación: ¿Qué necesitamos comunicar y cómo podemos hacerlo de manera eficiente? ¿Qué acuerdos necesitamos para evitar la sobrecarga de mensajes fuera del horario laboral?



**TRABAJAR 24/7  
NO ES ÉXITO, ES  
AGOTAMIENTO**

3. Límites de roles: ¿Cómo definimos claramente quién hace qué? ¿Cómo evaluamos nuevas tareas o proyectos antes de asumirlos colectivamente?
4. Límites emocionales: ¿Cómo abrimos espacios para hablar sobre cómo nos sentimos con el trabajo y en el equipo? ¿Cómo nos apoyamos frente a desafíos personales o laborales?

Estas preguntas no solo abren una conversación, sino que permiten al equipo identificar patrones disfuncionales y crear acuerdos que impulsen el bienestar, la productividad y la motivación.

Romper con el masoquismo organizacional implica un cambio de cultura liderado por aquellos que entienden el valor del salario emocional. Establecer límites no es un acto de rebeldía, sino un compromiso con la sostenibilidad emocional, el propósito compartido y la conexión humana.

Es momento de pasar a la acción. Un líder del bienestar sabe que establecer estos límites puede marcar la diferencia entre un equipo agotado y uno vibrante.

¿Estás listo para liderar este cambio?

*Gaba@desdeloinvisible.com*

# ALUMNOS DESTACADOS



Angeline Barreto



Armando Lizárraga



Crisnel Menéndez



Cristie Rivera



Javier Borda



Judelin Batista



Karla Acevedo



Lenyiomari Cruz



Lilian Monterroso



Nadia Castañeda



Paola Reyes



Vero Saldaña



Yinsa Dicló



Alma Morales



Lyanni Portés



Estela Cabral

### EDITORIAL

Cada vez más profesionales reconocen el bienestar organizacional como una ventaja competitiva en el estilo de liderazgo moderno. Hoy, el éxito de una organización no solo se mide en resultados financieros, sino también en cómo cuida a las personas que lo hacen posible.

Este enfoque, centrado en el bienestar, convierte a los líderes en embajadores del salario emocional, promotores de un liderazgo consciente que ofrece no solo un salario económico, sino también un salario emocional.

El salario emocional se manifiesta en expectativas de futuro, equilibrio entre vida y trabajo, retos alcanzables, relaciones interpersonales saludables, una cultura organizacional amigable y, por supuesto, una excelente relación con el jefe inmediato. Estos componentes son esenciales para que el bienestar se convierta en un eje clave de la productividad y una ventaja competitiva sostenible.

Durante este año, el Instituto Canadiense de Salario Emocional tuvo el privilegio de capacitar a 220 profesionales de 22 países en diversas industrias, como manufactura, servicios, finanzas y transformación. A través de nuestras certificaciones, abiertas y privadas, formamos nuevos embajadores del bienestar, quienes ahora desempeñan roles clave como expertos en experiencia del empleado, gerentes de bienestar, y consultores



**FELICIDADES  
EMBAJADORES.**

especializados en cultura organizacional.

Nuestra más sincera felicitación va dirigida a los 220 profesionales certificados durante el 2024, especialmente a aquellos cuyo desempeño ha sido sobresaliente. Estamos seguros de que su conocimiento y compromiso generarán un impacto positivo en las organizaciones donde colaboran, promoviendo entornos laborales más humanos, productivos y felices.

Desde el Instituto Canadiense de Salario Emocional, les deseamos el mejor de los éxitos. Gracias a su dedicación, el bienestar sigue consolidándose como un pilar fundamental en el liderazgo organizacional.

¡Felicidades, embajadores del salario emocional! Su compromiso es el motor del cambio positivo.



# MÁS ALLÁ DEL SALARIO.

¿Qué necesita tu organización para ser un imán de talento en 2025?



## EDITORIAL

¿Qué pasaría si el bienestar de tus colaboradores fuera tan importante como sus resultados? En el mundo corporativo actual, la respuesta a esta pregunta puede determinar el éxito o el fracaso de una organización. El Reporte Anual de Salario Emocional 2024 del Instituto Emotional Paycheck revela datos sorprendentes sobre cómo los beneficios emocionales y sociales están redefiniendo las reglas del juego.

## EL PODER DEL SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional, definido como los beneficios no monetarios que mejoran la experiencia laboral, está ganando terreno como un factor clave para la satisfacción y retención del talento. Este enfoque va más allá del dinero, tocando aspectos como el balance vida-trabajo, las oportunidades de desarrollo personal y la calidad de las relaciones laborales.

Según el reporte, los colabo-

radores que sienten que su entorno laboral fomenta su desarrollo personal tienen un 40% menos de probabilidades de abandonar la organización. Esto no solo mejora la retención, sino que fortalece el compromiso y la productividad.

## TRES CLAVES PARA CONQUISTAR EL CORAZÓN DE TUS COLABORADORES

Balance Vida-Trabajo: Las generaciones Millennials y Centennials están liderando

la demanda de un equilibrio entre lo personal y lo profesional. El 72% de los encuestados afirma que trabajar en un entorno que respete este balance incrementa significativamente su percepción de satisfacción laboral.

**Acción recomendada:** Implementa horarios flexibles, políticas de trabajo remoto y programas que fomenten la desconexión digital.

**Relación con los Líderes:** Una correlación clave en el reporte destaca que la percepción de un buen liderazgo impacta directamente en cómo se valora el salario económico. Colaboradores que tienen relaciones positivas con sus jefes son un 50% más propensos a sentir que su compensación es justa.

**Acción recomendada:** Capacita a tus líderes en habilidades de comunicación empática y liderazgo transformacional. Las Conversaciones Uno a Uno, una herramienta estre-

lla del método del Instituto Emotional Paycheck, pueden ser un gran aliado.

**Crecimiento Personal:** El 69% de los participantes en el estudio identificaron el desarrollo personal como un factor decisivo para su permanencia en la empresa. No se trata solo de avanzar profesionalmente, sino de sentirse apoyados en sus metas personales.

**Acción recomendada:** Diseña programas de formación que incluyan tanto competencias técnicas como habilidades de vida, reforzando el crecimiento integral.

**Resultados Que Transforman**  
Las organizaciones que apuestan por un alto salario emocional no solo retienen talento, sino que también reportan menores índices de rotación y mayores niveles de compromiso. Como lo menciona Jaime Leal, autor de El Método del Salario Emocional:

“El bienestar en el trabajo no es un lujo, es una estrategia que determina la sostenibilidad de las empresas en el largo plazo.”

### UN LLAMADO A LA ACCIÓN

Si estás listo para transformar tu organización, el Reporte Anual de Salario Emocional 2024 es la guía que necesitas. Descubre tendencias, casos de éxito y estrategias prácticas que te ayudarán a liderar el cambio.



# DEL SALARIO AL SENTIMIENTO

Rompiendo paradigmas desde República Dominicana, una especialista redefine la felicidad en el trabajo



## EDITORIAL

Hablar con Yinsa Dicló es descubrir cómo el bienestar laboral puede ser una poderosa herramienta para transformar no solo organizaciones, sino también vidas. Como Especialista en Desarrollo Organizacional en una empresa industrial en República Dominicana, Yinsa no solo aplica estrategias innovadoras, sino que lidera una conversación necesaria sobre el impacto del salario emocional en la felicidad de los colaboradores.

Su pasión por este tema la llevó a certificarse como Embajadora del Salario Emocional en el Instituto Emotional Paycheck, donde encontró no solo conocimientos, sino herramientas prácticas para

generar cambios tangibles. “Lo que más me impactó fue cómo esta certificación combina conceptos sólidos con aplicaciones prácticas. Me permitió ver las necesidades de los colaboradores desde otra perspectiva y actuar de manera más estratégica,” explica.

### El Salario Emocional: Más Allá del Dinero

Para Yinsa, el salario emocional es mucho más que un término de moda. Es un complemento esencial que, en sus palabras, “fortalece a nuestra familia laboral”. Sus aprendizajes no solo han enriquecido iniciativas previas, sino que también han dado vida a nuevas estrategias, como las conversaciones uno a uno, que han generado un feedback positivo desde sus

primeras etapas.

“La certificación me ayudó a conectar los puntos, identificar las necesidades reales de los colaboradores y, sobre todo, a implementar estrategias con un enfoque humano y de impacto,” comenta.

Este enfoque está profundamente alineado con las ideas presentadas en el libro *El Método del Salario Emocional* de Jaime Leal, fundador del Instituto Emotional Paycheck. Yinsa destaca que este libro ha sido una guía clave para entender cómo aplicar cada uno de los elementos del salario emocional de manera efectiva. “Es una lectura obligatoria para cualquier profesional que quiera mejorar el bienestar en su organización,” asegura.

Retos y Tendencias en el Bienestar Laboral

Desde su experiencia en República Dominicana, Yinsa ha identificado tendencias relevantes, como los programas de reconocimiento, actividades de bienestar físico y responsabilidad social corporativa, pero también desafíos importantes. "El mayor obstáculo es romper el paradigma de que el salario emocional es solo una moda pasajera. Muchas empresas no han entendido su valor real porque no han visto los beneficios que puede traer a nivel organizacional," afirma.

Su visión es clara: "El salario emocional no solo mejora la vida de los colaboradores, también reduce el ausentismo, baja la rotación y mejora las ganancias. Es una inversión inteligente en todos los sentidos."

Un Futuro con Salario Emocional en el Centro  
 Cuando le preguntamos cómo imagina el futuro, Yinsa lo visualiza con optimismo. "Quiero que el salario emocional se hable con la misma seriedad que el salario eco-



**EL SALARIO EMOCIONAL NO ES UNA MODA PASAJERA; ES EL PUENTE QUE CONECTA A LOS COLABORADORES CON LA FELICIDAD EN EL TRABAJO Y TRANSFORMA RESULTADOS EN LAS ORGANIZACIONES.**

nómico. Imagino un futuro donde, al contratar a alguien, le presentemos un paquete que incluya ambas cosas." Aunque lo dice con humor, su visión refleja un profundo compromiso con este movimiento transformador.

Su mensaje para otros líderes y profesionales es contundente: "No lo piensen dos veces. Certificarse como Embajador del Salario Emocional es una decisión que eleva tu nivel profesional y personal. Además, los aprendizajes son tan versátiles que pueden aplicarse en cual-



**YINSA DICLÓ**

EMBAJADORA DEL SALARIO EMOCIONAL

quier industria."

Si la historia de Yinsa te ha inspirado, no esperes más para dar el siguiente paso. La Certificación de Embajadores del Salario Emocional es una oportunidad única para aprender estrategias prácticas y herramientas que mejoren el bienestar en tu organización. Además, el libro El Método del Salario Emocional es un recurso esencial para cualquier líder que quiera transformar la forma en que su equipo vive y trabaja.

¡Te esperamos!

# BIENESTAR QUE INSPIRA

Estrategias de Bienestar en Equipos, desde el Liderazgo Personal



por Claudia Quintero

**E**l bienestar en los equipos de trabajo comienza con el bienestar personal del líder. Quien lidera tiene el desafío y la responsabilidad de cuidar su salud emocional, ya que su estado personal influye directamente en el clima laboral y en la dinámica del equipo. Liderar con resiliencia y optimismo inteligente, ade-

más de transformar al líder, inspira y fortalece a su equipo de trabajo.

La resiliencia es una habilidad clave para cualquier líder. Es la capacidad de adaptarse y superar las adversidades con una actitud positiva. Los líderes resilientes emplean prácticas como la meditación, la escritura reflexiva y la construcción de redes de apoyo para mantenerse equilibra-

dos frente a los desafíos. Esta estabilidad emocional se traduce en una influencia positiva que motiva a los integrantes del equipo a adoptar actitudes similares.

El optimismo inteligente es otro pilar fundamental. Este concepto se basa en mantener una visión esperanzadora sin perder de vista la realidad. En lugar de ignorar los

problemas, el líder con optimismo inteligente se enfoca en las soluciones y transmite confianza en la capacidad del equipo para enfrentar los retos cotidianos. Este enfoque fomenta la creatividad y la colaboración en la resolución de problemas.

A partir de su propio bienestar, el líder puede implementar estrategias para generar un entorno saludable en su equipo de trabajo. Algunas de estas estrategias incluyen:

**COMUNICACIÓN EMPÁTICA:**

Escuchar activamente a los integrantes del equipo y mostrar interés genuino por su bienestar crea un ambiente de confianza y apoyo.

**PROMOCIÓN DEL BIENESTAR INDIVIDUAL:**

Facilitar recursos como talleres sobre manejo del estrés,

sesiones de mindfulness o pausas activas ayuda a cada miembro del equipo a cuidar de su salud mental y emocional.

**RECONOCIMIENTO DE LOGROS:**

Valorar y celebrar los éxitos, tanto individuales como colectivos, refuerza el sentido de pertenencia y motivación en el equipo.

**FORMACIÓN EN RESILIENCIA:**

Implementar dinámicas que fortalezcan la capacidad de adaptación y resolución de problemas permite al equipo enfrentar los desafíos con mayor confianza y aprendizajes.

Un liderazgo que prioriza su bienestar personal, además de ser más efectivo, inspira al equipo a replicar estas prácticas saludables. Al construir una cultura organizacio-

nal basada en la resiliencia, el optimismo inteligente y la empatía, el impacto positivo trasciende, logrando un entorno laboral en el que todos pueden crecer y prosperar.

¡Te esperamos!

**”  
UN LÍDER QUE  
PRIORIZA SU  
BIENESTAR NO SOLO  
TRANSFORMA SU  
PROPIA VIDA, SINO  
QUE INSPIRA A SU  
EQUIPO A CONSTRUIR  
UN ENTORNO DONDE  
TODOS PUEDAN  
CRECER Y PROSPERAR.**

**LA FOGATA DEL BIENESTAR**

ATIZA LAS BRASAS DEL BIENESTAR O PURAS CENIZAS TENDRÁS

Dr. Jaime Leal

SCAN ME

Escanea el código

Disponible en Amazon

# CÓMO EL SALARIO EMOCIONAL TRANSFORMÓ UNA EMPRESA LOGÍSTICA

Charlando Con Nuri Reyes



## EDITORIAL

Hablar con Nuri Itzel Reyes Peregrina, líder en Recursos Humanos con más de 14 años de experiencia, es adentrarse en la mente de una estratega que entiende que el bienestar laboral no es solo un ideal, sino una necesidad empresarial. Desde su posición como responsable del capital humano en Transportes Industriales Unidos (TIUSA), Nuri ha liderado iniciativas que están cambiando la narrativa en un sector tradicionalmente dominado por métricas frías y desafíos constantes.

En esta conversación, descubrimos cómo el salario emocional ha marcado un antes y un después en una industria tan desafiante como la logística, y aprendemos de sus

lecciones y logros.

## “MÁS QUE MOVER MERCANCÍAS, MOVEMOS CORAZONES”

Cuando Nuri reflexiona sobre los retos del sector logístico, es clara: “El mayor desafío es la alta rotación y la escasez de mano de obra especializada. A esto se suma la inseguridad en las carreteras y una competencia voraz por los colaboradores. Pero más allá de las estadísticas, entendimos que lo que realmente importa es cómo se sienten las personas dentro de nuestra empresa.”

En una industria donde los operadores de tractocamión son esenciales pero muchas veces tratados como simples recursos, Nuri y su equipo decidieron tomar un camino

diferente: invertir en el bienestar emocional.

## ESTRATEGIAS QUE TRASCIENDEN NÚMEROS

“Cuando decidí certificarme como Embajadora del Salario Emocional, lo hice pensando en cómo podíamos estructurar estrategias que realmente hicieran la diferencia”, nos comparte. Y vaya que lo lograron.

Entre las iniciativas que TIUSA implementó destacan:

Campañas de integración familiar, que conectan a los colaboradores con la empresa y sus seres queridos.

Sistemas de reconocimiento, para valorar los logros individuales y de equipo.

Capacitaciones personalizadas, que mejoraron la interacción entre supervisores y

operadores.

Pláticas uno a uno, para atender de manera directa los problemas que afectaban el bienestar de los colaboradores.

“Estos cambios no solo mejoraron el clima laboral, sino que también impactaron en los indicadores clave de la empresa,” explica Nuri con orgullo.

### RESULTADOS QUE INSPIRAN

Los números respaldan la efectividad de estas estrategias:

Reducción de la rotación de personal del 77% al 24%.

Ahorro del 58% en los costos asociados a la rotación.

“Más allá de los números, el cambio cultural fue palpable. Los operadores ahora sienten que su trabajo es valorado y que su bienestar importa. Esto no tiene precio”, asegura Nuri.

Además, TIUSA rompió esquemas al incorporar a mujeres como operadoras de camión en un sector tradicionalmente dominado por hombres. **“Fue un desafío, pero estamos demostrando que la equidad de género también es posible en la logística.”**

El papel del liderazgo en el cambio organizacional Nuri no duda en señalar que el éxito de estas estrategias radica en el trabajo conjunto entre todas las áreas de la empresa. “Recursos Humanos no puede llevar esta car-

## LOGROS OBTENIDOS



**- REDUCCIÓN DE LA ROTACIÓN DE PERSONAL DEL 77% AL 24%.**

**- AHORRO DEL 58% EN LOS COSTOS ASOCIADOS A LA ROTACIÓN.**

ga solo. Es fundamental involucrar a la dirección general y a los mandos medios. Cuando todos trabajan alineados, el impacto es mucho mayor.”

Su consejo para otros líderes es claro: “No desesperarse y disfrutar el proceso.” Implementar cambios culturales no es fácil, pero con una visión clara y el compromiso de todos los involucrados, los resultados llegan.

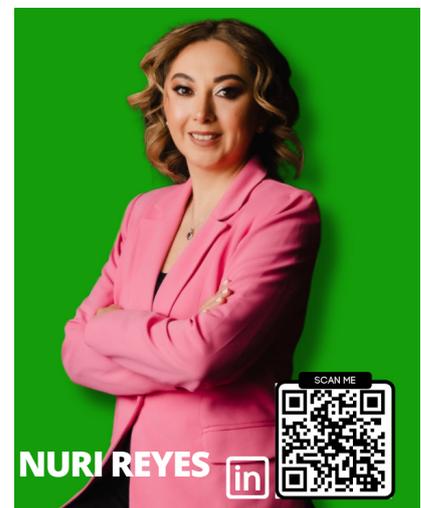
### EL FUTURO DEL SALARIO EMOCIONAL EN LA LOGÍSTICA

Cuando hablamos sobre el futuro, Nuri se muestra optimista. “El sector logístico tiene mucho potencial para evolucionar hacia un modelo más humano. Aún hay retos, especialmente en el sureste de México, pero cada vez más empresas están entendiendo que el bienestar laboral no es un gasto, sino una inversión estratégica.”

Para ella, el salario emocional no es solo una herramienta, sino un aliado clave para dignificar el trabajo, retener talento y construir culturas organizacionales sostenibles.

Al cierre de nuestra charla, Nuri comparte una reflexión que resuena profundamente: “La promoción del bienestar no es una moda. Es una necesidad. Los líderes de Recursos Humanos tenemos la responsabilidad de transformar nuestras empresas, de ser estratégicos y de demostrar que el bienestar y la rentabilidad no están peleados, sino que van de la mano.”

“Me llena de orgullo formar parte de una empresa que entiende esta visión y ser parte de un movimiento que está cambiando vidas. El salario emocional es un gran aliado para construir un futuro mejor, tanto para las personas como para las organizaciones.”



# FIDELIZANDO A MILLENNIALS Y GEN Z

Cómo fidelizar a las generaciones más abundantes del mercado laboral actual.

POR WENDY PLATA

La diversidad generacional en el trabajo representa una oportunidad única para enriquecer la cultura organizacional, pero también trae retos importantes en términos de fidelización. Millennials y Gen-Z, también llamados Centennials, con sus expectativas distintas, de-

mandan un enfoque innovador en la gestión de talento.

Los Millennials, nacidos entre 1981 y 1992, valoran la flexibilidad y el uso de la tecnología para trabajar desde cualquier lugar. Por su parte, los Centennials, nacidos entre 1997 y 2012, comparten este interés pero buscan también impactar el mundo a través de su trabajo. Según estudios

del Dr. Jaime Leal, fundador del Emotional Paycheck Institute of Canada, ambas generaciones presentan índices de satisfacción inferiores a generaciones previas, lo que evidencia la necesidad de rediseñar las estrategias de bienestar y salario emocional.

## ¿QUÉ HACER AHORA?

**Son Millennials oficialmente la generación más abundante en el entorno laboral actual.**

**Reporte Emotional Paycheck 2024.**



**5** Estrategias clave para fidelizar talento joven

**Propósito y objetivos claros:** Define y comunica claramente los objetivos organizacionales, conectando cada tarea con un propósito mayor. Según Pink (2009), los colaboradores se comprometen más cuando encuentran sentido en su trabajo.

**Flexibilidad y bienestar integral:** Implementa políticas de flexibilidad laboral y promueve el bienestar a través de iniciativas de salud mental, desconexión digital y mindfulness. Prover las herramientas necesarias es clave para la satisfacción y desempeño.

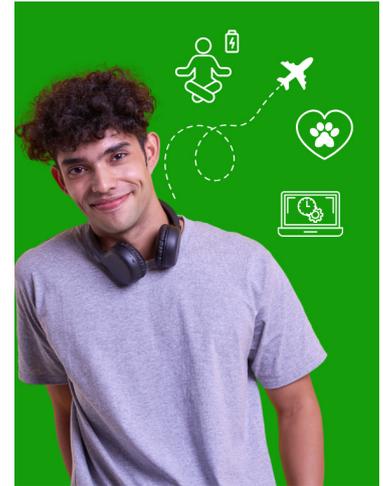
**Ciclo de vida del colaborador:** Diseña cada etapa de la experiencia del colaborador, desde el reclutamiento

hasta la desvinculación, asegurando una experiencia coherente y positiva.

**Aprendizaje continuo:** Fomenta entornos que impulsen el aprendizaje de nuevas tecnologías, adaptándose a la velocidad del cambio que las nuevas generaciones demandan.

**Liderazgo con salario emocional:** Capacita a los líderes para crear entornos laborales que promuevan el bienestar y motiven a los colaboradores. Los equipos liderados por gerentes capacitados en bienestar experimentan un aumento del 8% en la satisfacción de los colaboradores.

Fidelizar a Millennials y Centennials no es solo un desafío, sino una oportunidad para construir orga-



## ¿TU EMPRESA SE ESTÁ HACIENDO VIEJA?

nizaciones más humanas y competitivas. Apostar por el bienestar, el propósito y el desarrollo del talento no solo incrementa el compromiso, sino que también impulsa la innovación y la productividad.

- 1. ¿Están tus estrategias de gestión diseñadas para inspirar a las nuevas generaciones?**
- 2. ¿Cómo está tu organización adaptándose a las expectativas de flexibilidad que Millennials y Centennials demandan?**
- 3. ¿Qué estás haciendo hoy para construir un entorno laboral que resulte atractivo para los más jóvenes?**

Wendy Plata





**Solicita el tuyo**

**El kit del líder**

**LÍDER DEL BIENESTAR**

DOMINA EL ARTE DEL UNO A UNO

Guía definitiva para tener el mejor UNO a UNO con tus colaboradores.

**Emotional Paycheck**  
Institute Of Canada

CURSO ONLINE EXCLUSIVE

10 horas de entrenamiento con Certificado Emotional Paycheck\*

Domina el arte del UNO a UNO

UNO A UNO

Guía para el mejor UNO A UNO de tu vida.

**INCLUYE CURSO ONLINE** | Producto certificado y respaldado por el instituto Emotional Paycheck de Canadá.

# del bienestar

# ARCA CONTINENTAL

## Empresa con salario emocional



### EDITORIAL

Desde sus plantas en la región norte y región occidente, ARCA CONTINENTAL está demostrando que el compromiso con el bienestar de los colaboradores es una estrategia clave para el éxito organizacional. Esta importante empresa internacional ha comenzado recientemente su camino hacia la Certificación

de Salario Emocional, y los resultados no se han hecho esperar.

Gracias a la implementación de estrategias enfocadas en el bienestar, ambas unidades de negocio han logrado reducir la rotación de personal en áreas clave y han visto un notable incremento en los niveles de engagement de sus colaboradores. Estos avan-

ces reflejan el esfuerzo diario de sus equipos por construir una cultura organizacional que prioriza no solo los resultados, sino también el crecimiento humano.

Desde Emotional Paycheck Institute of Canada, reconocemos a empresas como ARCA CONTINENTAL que se suman a esta transformación cultural, elevando los estándares de liderazgo en el mercado. La Certificación

de Salario Emocional se convierte en una herramienta clave para mandos medios, quienes juegan un rol fundamental en implementar y consolidar estas estrategias.

¡Felicidades a todo el equipo de ARCA CONTINENTAL por su compromiso con un futuro empresarial más humano y exitoso!

Una empresa enfocada únicamente en los resultados puede descuidar a las personas, pero una empresa que pone a las personas en el centro siempre alcanzará resultados extraordinarios.

-Dr. Jaime Leal

”

# EL PODER DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL

El poder de la inteligencia emocional en el trabajo, construyendo bienestar laboral juntos.

POR DEBORAH YARHI

Cuántas veces hemos oído que “la gente no renuncia a las empresas, sino a los jefes”

Esa frase, aunque dura, tiene mucha verdad. Un jefe con poca inteligencia emocional puede convertir hasta el mejor trabajo en una carga,

mientras que un líder que conecta emocionalmente transforma un equipo en una comunidad que colabora y crece.

Pero no todo recae en los líderes. Los colaboradores también juegan un rol clave. Su habilidad para manejar el estrés, evitar conflictos innecesarios y mantenerse enfocados define cómo viven

su experiencia laboral. Según TalentSmart, la inteligencia emocional es responsable del 58% del éxito en el trabajo, y Gallup encontró que los equipos emocionalmente inteligentes son un 21% más rentables. ¿El mensaje? Sin inteligencia emocional, el bienestar laboral no es posible.

## ¿QUÉ HACER AHORA?



### El jefe: constructor del clima laboral

Cuando un jefe es emocionalmente inteligente, el equipo lo percibe. Este líder no solo se centra en los resultados, sino que también entiende a las personas detrás de ellos. Sabe escuchar, manejar tensiones y ofrecer retroalimentación constructiva que motiva. En momentos de crisis, regula sus emociones y responde con calma, generando confianza y estabilidad en su equipo.

Por otro lado, un jefe que actúa impulsivamente o ignora el impacto de sus emociones puede desmotivar y generar conflictos. Según Goleman, ser emocionalmente inteligente no significa ser perfecto, sino estar consciente de cómo tus acciones influyen en los demás.

### El colaborador: gestor de su experiencia

Aunque los líderes son fundamentales, los colaboradores no pueden depender exclusivamente de ellos. Gestionar las propias emociones es esencial para no caer en ciclos de estrés o frustración. Los colaboradores emocionalmente inteligentes buscan soluciones, evitan dramas innecesarios y, sobre todo, se concentran en lo que está bajo su control.

Estos colaboradores suelen ser los más resilientes y los que mejor enfrentan los cam-

bios. No porque todo sea fácil, sino porque eligen actuar en lugar de reaccionar.

## 7 Tips para Desarrollar tu Inteligencia Emocional en el Trabajo

#### Escucha activamente:

Comprende antes de responder.

#### Regula tus emociones:

Encuentra actividades para manejar el estrés, como caminar o escribir.

#### Da retroalimentación concreta:

Motiva con detalles específicos, no generalidades.

#### Observa el lenguaje no verbal:

Capta emociones a través de gestos y tonos de voz.

#### Establece límites claros:

Aprende a decir "no" con respeto y firmeza.

**Valora el feedback:** Usa las críticas para crecer y mejorar.

**Inicia con intención:** Define una meta emocional positiva para tu día.



## ¿QUÉ TAN ALTO ES TU EQ?

### La Inteligencia Emocional como la Llave del Bienestar

Cuando líderes y colaboradores desarrollan su inteligencia emocional, el bienestar laboral pasa de ser un ideal a una realidad. Se construyen equipos conectados, se resuelven conflictos más rápido y la motivación se mantiene incluso en los momentos difíciles.

Sin importar tu posición, trabajar en tu inteligencia emocional tiene un impacto que trasciende. Transformar tu experiencia laboral inspira a los demás a hacer lo mismo. Y al final, eso es lo que construye empresas sólidas y humanas.

**Deborah Yarhi**

# LIDERAR CON HUMANIDAD

Hacks para lograr un liderazgo efectivo con menos órdenes y más impacto.

POR LUIS SANTOS

**M**e encontré con esta frase de Kim Scott: *"Your humanity is an asset to your effectiveness, not a liability"*. Me llamó la atención porque, en muchas organizaciones, seguimos asumiendo que liderar significa simplemente dar órdenes y enfocarnos únicamente en la productividad. Si bien es cierto que parte del rol del líder es tomar decisiones y alcanzar los objetivos del área,



equipo o empresa, no se trata de sufrir el proceso ni de hacer sufrir a los demás.

Desde mi punto de vista, el liderazgo efectivo se basa, principalmente, en la manera en que te relacionas y comunicas con los demás.

## El Impacto del Liderazgo en la Cultura Organizacional

Como líder, no siempre podrás construir relaciones cercanas con todas las personas de la organización. Sin em-

## HACKS DE COMUNICACIÓN

Desde mi experiencia, estos son puntos clave para mejorar la comunicación con tu equipo:

### Define expectativas claras:

Aclara responsabilidades y lo que esperas de cada miembro para evitar confusiones y fomentar compromiso.



MENSAJE
★

---

**Tu jefe**  
Implementa la metodología UNO a UNO del instituto Emotional Paycheck.

#salarioemocional

bargo, la relación que desarrollas con tus reportes directos tiene un efecto dominó (ripple effect) que impactará la forma en la que ellos se relacionan con su equipo, contribuyendo así a crear una cultura organizacional basada en el bienestar.

**Las relaciones no se pueden escalar, pero la cultura sí.**

Por esta razón, construir relaciones de confianza a través de una comunicación



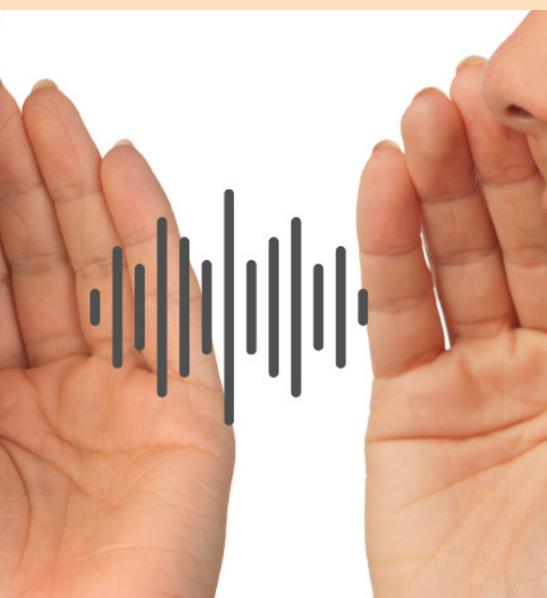
La nueva cultura exitosa, además de lograr resultados financieros, logra bienestar para los miembros del equipo de trabajo.



**LIDERAR NO ES  
IMPONER, ES INSPIRAR.  
LA CONFIANZA  
TRANSFORMA EQUIPOS  
Y CONSTRUYE CULTURAS  
DE BIENESTAR.**

asertiva y eficaz es indispensable. No siempre tendrás la oportunidad de contratar a personas que se adapten perfectamente a tu estilo de liderazgo, pero sí puedes adaptar tu manera de comunicarte y relacionarte con el equipo que ya tienes.

**Recuerda:** un liderazgo efectivo no se trata de imponer, sino de inspirar. Al enfocarte en tus relaciones y en una comunicación genuina, no solo alcanzas los objetivos, sino que construyes equipos fuertes, felices y sostenibles a largo plazo.



**Realiza reuniones 1:1 constantes:**

La retroalimentación debe ser continua. Estas reuniones permiten dar apoyo y recibir comentarios sobre tu liderazgo.

**Da retroalimentación con coaching:**

Combina feedback y guía para ayudar a tus colaboradores a crecer y convertirse en líderes.

**Promueve la formación continua:**

Recomienda libros, artículos y recursos que impulsen el desarrollo de tu equipo.

Estas prácticas no solo fortalecen tus relaciones, sino que también incrementan el salario emocional y crean un ambiente de bienestar y crecimiento.

**Luis Santos**  
*Guadalajara - México*

# ENTRENADOR DEL BIENESTAR

Atención profesional de RRHH: Ya puedes impartir cursos del bienestar en conversaciones UNO a UNO.

## EDITORIAL

El éxito de cualquier organización radica en su capacidad para conectar genuinamente con las personas. Las conversaciones uno a uno no solo son un medio para gestionar equipos, sino también una poderosa herramienta para motivar, inspirar y generar cambios positivos en el bienestar de los colaboradores. Ahora, gracias al Instituto Emotional Paycheck, los entrenadores, consultores y expertos en recursos humanos tienen la oportunidad de certificarse como Entrenadores del Bienestar en Conversaciones Uno a Uno, llevando esta metodología comprobada al siguiente nivel.

¿En qué consiste esta certificación?

Esta capacitación, ya disponible en línea, permite a los profesionales especializarse en mejorar las conversaciones entre líderes y colaboradores mediante herramientas prácticas y una metodología estructurada.



Los entrenadores certificados tendrán acceso a un Kit del Líder del Bienestar, que incluye:

Un libro exclusivo con toda la metodología para conversaciones uno a uno.

Tarjetas con 18 preguntas clave, diseñadas para fomentar conversaciones poderosas.

Sistema de medición y gráficas, que permite evaluar y visualizar el impacto de las conversaciones.

Acceso a un curso en línea, que enseña paso a paso cómo sostener estas conversaciones con éxito.

## CÓMO SER UN ENTRENADOR DEL BIENESTAR

### 1. Adquiere un paquete de Kits del Bienestar

Escoge entre paquetes de 10 a 100 kits.

Cada kit incluye: libro de metodología, tarjetas con 18 preguntas para conversaciones poderosas, gráficas para medir resultados y acceso a un

Dos formatos disponibles para diferentes perfiles

Para entrenadores y consultores:

Este formato está diseñado para quienes desean replicar la metodología en sus propios talleres y cursos. Los entrenadores certificados podrán adquirir paquetes del Kit del Bienestar y utilizarlos para capacitar a sus clientes, transformando la dinámica de liderazgo en las organizaciones con las que trabajan.

Para líderes y mandos medios:

Este formato está dirigido a quienes buscan mejorar sus habilidades en conversaciones uno a uno directamente con sus equipos. A través del curso en línea y el Kit del Bienestar, aprenderán cómo conectar de manera efectiva con sus colaboradores, fomentando el bienestar y la productividad.

¿Por qué certificarte en esta metodología?

Las conversaciones uno a uno son un aspecto crítico de la



experiencia del colaborador y el liderazgo efectivo. Con esta certificación, podrás:

Mejorar la experiencia del colaborador mediante interacciones significativas y bien estructuradas.

Reducir la rotación de personal y aumentar el compromiso. Ofrecer una solución práctica y comprobada para mejorar la comunicación en las organizaciones.

Expandir tu portafolio como consultor o entrenador, ofreciendo una metodología innovadora y efectiva a tus clientes. Un paso hacia el liderazgo transformacional

Esta certificación es más que

una capacitación; es una herramienta para transformar la forma en que los líderes y colaboradores se relacionan. Ya sea que seas un consultor, entrenador corporativo, o profesional de capital humano, esta metodología te permitirá llevar conversaciones poderosas a las empresas, creando un impacto duradero en el bienestar y los resultados organizacionales.

Inscríbete hoy y conviértete en un Entrenador del Bienestar en Conversaciones Uno a Uno. Porque las grandes transformaciones comienzan con una conversación significativa.



curso en línea de 10 horas.

## 2. Certifícate como Entrenador del Bienestar

Toma el curso de certificación de 25 horas en línea. Aprende a impartir el curso de apertura y cierre para implementar los kits en empresas.

## 3. Lleva el bienestar a más organizaciones

Capacita a colaboradores

y clientes, ayudando a mejorar el salario emocional y transformando culturas organizacionales. ¡Comienza hoy y transforma el liderazgo en las empresas!

Solicita más información.

[info@emotionalpaycheck.com](mailto:info@emotionalpaycheck.com)

# DEL AUTOCONOCIMIENTO AL TRABAJO EN EQUIPO

## ¿Por qué saber de ti mismo no es suficiente en el trabajo?

POR JESÚS CERDA LÓPEZ

Las dificultades en el ámbito laboral no han cambiado significativamente en los últimos años; es más, se han adaptado a los esquemas virtuales. Un ejemplo claro son las videoconferencias en las que más del 85% de las cámaras permanecen apagadas, lo que evidencia un problema de conexión mas profundo que el tecnológico: la conexión con uno mismo, la auto-aceptación. Esta conducta, se justificaba durante la pandemia por el hecho de realizarse en casa -durante la pandemia- o fuera de los horarios de trabajo, se ha mantenido cuando la gente ha regresado a la oficina.

Con tres décadas de experiencia atendiendo asuntos relacionados con colaboradores en las organizaciones, he observado un patrón recurrente: en muchos casos, las personas continúan actuando desde su propia visión e intereses personales, dejando de lado



el verdadero espíritu de trabajo colaborativo. Este comportamiento, aunque entendible en ciertos contextos, tiende a ser uno de los principales obstáculos para el éxito organizacional, ya que la alineación de intereses personales con los objetivos grupales es crucial para alcanzar metas colectivas.

A lo largo de la historia, se nos ha enseñado que la capacidad de trabajar en equipo es una de las habilidades que permitió al ser humano no solo sobrevivir, sino prosperar frente a otras especies. Sin embargo, al cierre de 2024, las empresas siguen enfrentando serios retos para fomentar esta capacidad. **¿Por qué, si trabajar juntos es una habilidad inherente a nuestra especie, resulta tan difícil practicarla en un entorno profesional?**

Muchas propuestas para resolver este dilema apuntan al autoconocimiento como la clave para mejorar las relaciones y el desempeño laboral. Y si bien conocerse a uno mismo es fundamental, no es la solución completa. De hecho, he conocido personas que, a pesar de tener un profundo autoconocimiento, utilizan esta habilidad como un arma para atribuirse todo el mérito en los triunfos y repartir las culpas cuando los resul-

tados no son los esperados.

El autoconocimiento, aunque poderoso, no es una panacea si no va acompañado de algo más: la capacidad de conocer y comprender a los demás. Surge, entonces, una pregunta esencial: **¿Cómo podemos profundizar en el conocimiento del otro sin cruzar la línea de lo invasivo?** En este punto, es vital que las organizaciones y los líderes encuentren un equilibrio entre lo que se necesita saber para construir relaciones laborales sólidas y el respeto por los límites personales.

Una teoría interesante sobre las relaciones humanas



**EL VERDADERO ÉXITO LABORAL NO ESTÁ EN LO QUE HACEMOS, SINO EN CÓMO NOS CONECTAMOS CON QUIENES LO HACEMOS.**



plantea la existencia de tres círculos concéntricos que definen nuestra interacción con los demás: el círculo público, el privado y el íntimo.

El primero es el más amplio y representa las relaciones más superficiales; el segundo, el privado, abarca un número reducido de personas con quienes compartimos aspectos significativos de nuestra vida; y el tercero, el íntimo, incluye a aquellas pocas personas en quienes confiamos plenamente. En este modelo, un cerebro con forma de corazón se sitúa en el centro, tocando los tres círculos en un movimiento complemen-

tario y en espiral, especialmente útil para comprender las dinámicas laborales.

En el contexto organizacional, esto implica que cualquier persona, desde un patrón hasta un técnico, supervisor, debe desarrollar la habilidad de conocerse a sí mismo en estos tres niveles y, a la vez, entender que los círculos son dinámicos.

Las relaciones cambian constantemente: personas entran y salen de nuestro círculo de confianza, y, con frecuencia, la cantidad de contactos profundos que mantenemos es incluso menor de lo que



**MIDE TU SALARIO EMOCIONAL**



Escanea el código



Responde las preguntas



Recibe resultados



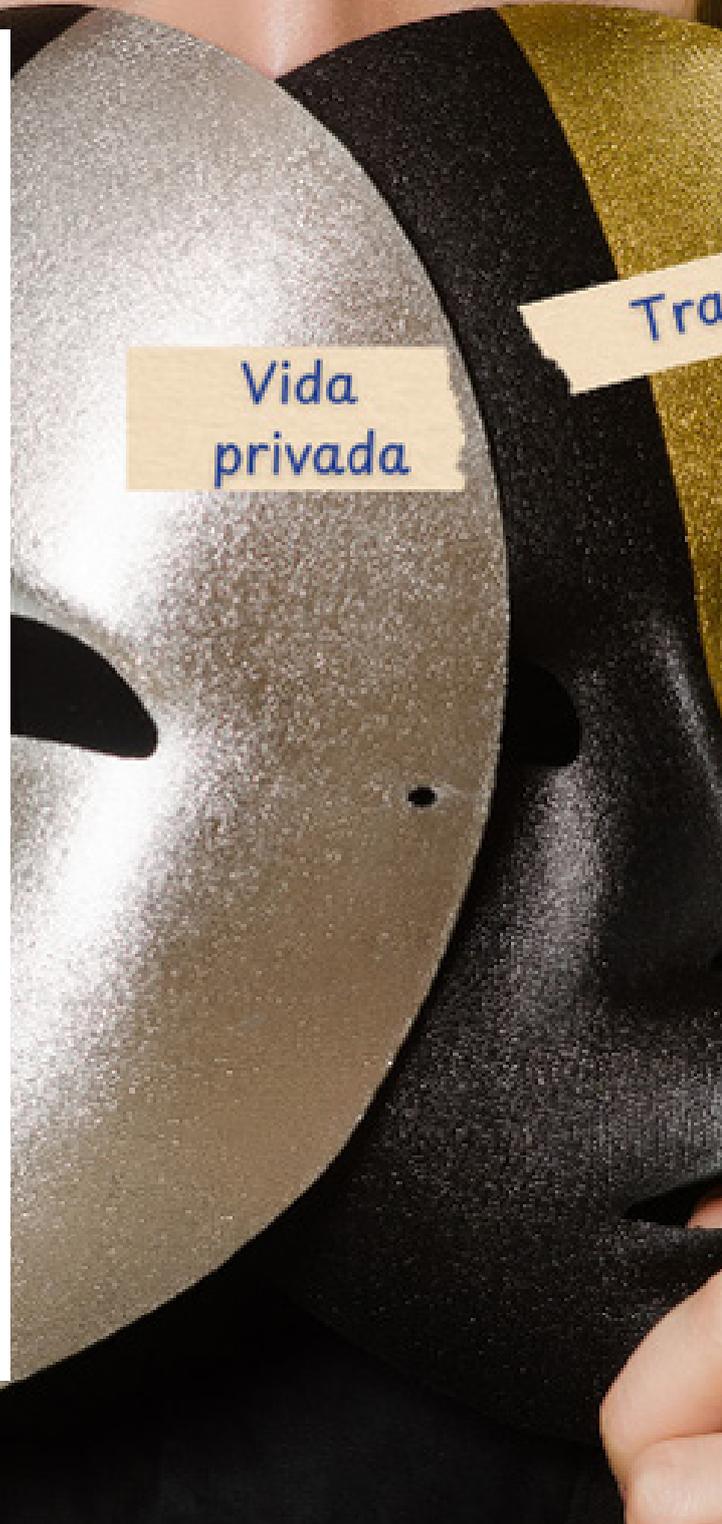
plantea el “número de Dunbar”, que establece un máximo teórico de 150 relaciones significativas.

Este dinamismo puede llevarnos a interacciones más superficiales, deteriorando la comunicación y las relaciones interpersonales, algo que impacta negativamente en el rendimiento y la satisfacción laboral.

La transparencia, aunque difícil de practicar, es una herramienta poderosa en este contexto. Ser transparente no solo nos ayuda a construir relaciones más auténticas, sino que también fortalece la confianza mutua. Sin embargo, muchas personas temen ser abiertas porque perciben que al revelar demasiado, pueden volverse vulnerables si alguien utiliza esa información de manera incorrecta. Este temor es comprensible, pero cuando los equipos logran superar estas barreras, el resultado suele ser extraordinario.

No es casualidad que los equipos de trabajo más exitosos estén integrados por personas abiertas, confiables y predecibles, en el mejor sentido de la palabra: aquellos que ofrecen claridad sobre lo que se puede esperar de ellos en distintas circunstancias. Estos equipos logran no solo mejores resultados, sino también un ambiente laboral más saludable y satisfactorio.

Conocer qué motiva a los demás representa un verdadero salto cuántico en las relaciones laborales, ya que no solo fortalece los vínculos, sino



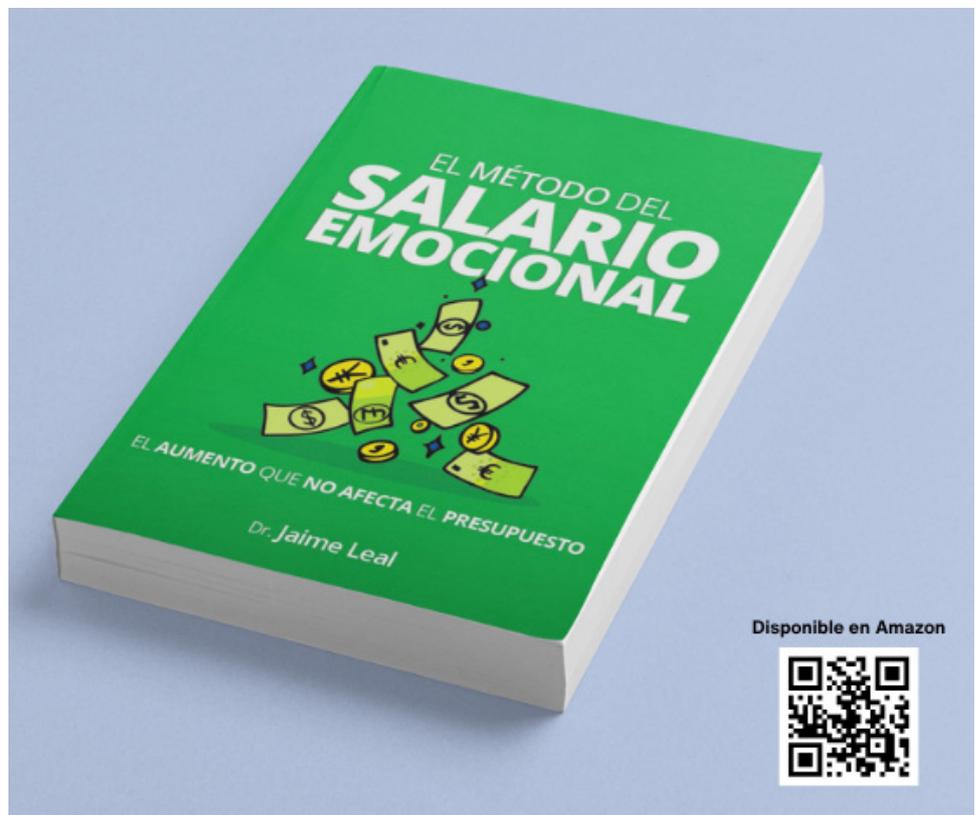


que también facilita la construcción de soluciones conjuntas que benefician tanto a las personas como a las organizaciones. Este enfoque es una de las piedras angulares de nuestra metodología en la certificación como Embajadores del Salario Emocional. A través de esta certificación, ayudamos a las personas a desarrollar habilidades que les permiten mejorar sus relaciones interpersonales, potenciar sus equipos y contribuir a la creación de entornos laborales más humanos, donde el bienestar y la productividad van de la mano.

En definitiva, el éxito de una organización no depende únicamente de sus estrategias, procesos o tecnología, sino de su capacidad para construir relaciones auténticas y fomentar un liderazgo basado en la empatía y el conocimiento mutuo. Esta es la esencia del Salario Emocional: ir más allá de las transacciones económicas para construir vínculos que transformen la manera en que trabajamos y convivimos en el ámbito laboral. ductividad y la motivación.

*Jesus Cerda-López*  
[somosicono.com.mx](http://somosicono.com.mx)

**EL ÉXITO LABORAL COMIENZA  
CON RELACIONES AUTÉNTICAS Y  
CONFIANZA MUTUA.**



# ENTREVISTA A JAIME LEAL

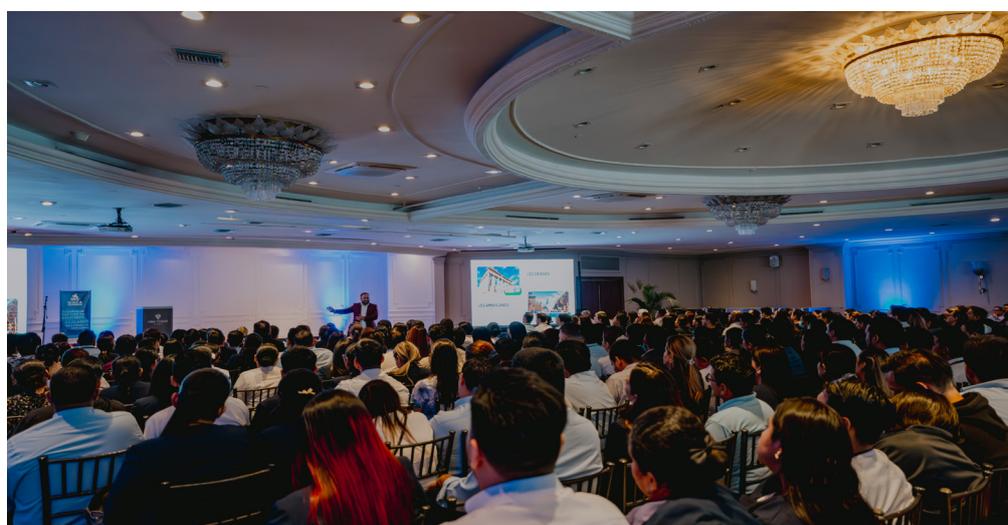
**Le preguntamos por qué el salario emocional enamora.**

## EDITORIAL

Hablar con Jaime Leal, director del Instituto Emotional Paycheck, es adentrarse en el corazón de la transformación laboral. Con décadas de experiencia y una pasión inquebrantable por el bienestar, Jaime ha dedicado su vida a demostrar que el salario emocional es la clave para construir organizaciones sostenibles y humanas. En esta entrevista, exploramos su trayectoria, los hallazgos más recientes del Reporte Anual de Salario Emocional 2024, y cómo el instituto está marcando la diferencia en 22 países.

**JAIME, HAS DEDICADO AÑOS AL ESTUDIO Y PROMOCIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL. ¿CÓMO NACIÓ TU INTERÉS POR ESTE TEMA Y QUÉ TE LLEVÓ A FUNDAR EL INSTITUTO EMOTIONAL PAYCHECK?**

Desde mis días como estudiante de psicología, supe que mi interés estaba en el lado positivo de la psicología: trabajar con personas sanas que



quisieran mejorar, desarrollar talentos y virtudes. Este enfoque fue evidente incluso cuando enfrenté el bullying de un maestro que criticaba mi optimismo. Siempre creí que lo que es posible para una persona, es posible para otra. Así nació mi interés en replicar mejores prácticas humanas y en entender que la felicidad no depende solo del dinero. Estos principios me llevaron a desarrollar el concepto de salario emocional: un enfoque en los elementos no económicos que contribuyen al bienestar.

**EN EL RECIENTE REPORTE ANUAL DE SALARIO EMOCIONAL 2024, MENCIONAS QUE EL SALARIO EMOCIONAL ES MÁS RELEVANTE QUE NUNCA. ¿QUÉ HALLAZGOS CONSIDERAS MÁS IMPORTANTES PARA LAS ORGANIZACIONES EN ESTE MOMENTO?**

Los estudios demuestran que las personas no permanecen en un empleo solo por el dinero. Factores como el trato con el jefe inmediato, el balance vida-trabajo y las oportunidades de crecimiento personal son determinantes. Como suelo decir, “el salario económico atrae, pero el salario emocional enamora”. Además, investigaciones recientes muestran que el salario emocional puede influir directamente en la percepción del salario económi-

co. Incluso quienes no ganan los salarios más competitivos pueden percibir su compensación como suficiente cuando se sienten valorados emocionalmente. Esto es un llamado para que las organizaciones comprendan que sus relaciones interpersonales son su verdadero capital.

**MUCHAS EMPRESAS TODAVÍA VEN EL SALARIO EMOCIONAL COMO UN CONCEPTO "SUAVE" O NO PRIORITARIO. ¿QUÉ LES DIRÍAS A LOS LÍDERES QUE AÚN DUDAN DE SU IMPACTO?**

**”  
22 PAÍSES, 19MIL PERSONAS Y CIENTOS DE TESTIMONIALES NOS DICEN QUE ESTAMOS EN EL CAMINO ADECUADO.**



El salario emocional no sustituye al económico, pero lo complementa y lo potencia. A menudo escucho a colaboradores decir: “Yo solo quiero un aumento salarial, no necesito salario emocional”. Sin embargo, una vez que se cubre esa necesidad, el trato, la cultura laboral y el balance vida-trabajo toman protagonismo. Ningún colaborador permanecerá en un empleo donde lo traten mal, aunque le paguen bien. El salario emocional es la ventaja competitiva que las empresas modernas no pueden ignorar.

**EL INSTITUTO EMOTIONAL PAYCHECK HA CERTIFICADO A EMBAJADORES DEL SALARIO EMOCIONAL EN MÚLTIPLES PAÍSES. ¿QUÉ IMPACTO HAS VISTO EN LAS ORGANIZACIONES QUE ADOPTAN ESTA**

**CERTIFICACIÓN?**

Hemos certificado embajadores en 22 países y sus testimonios son consistentes: el impacto positivo en las organizaciones es tangible. Los mandos medios, en particular, son quienes realmente hacen la diferencia, ya que ellos son responsables de implementar el salario emocional en el día a día. Sin buenos mandos medios, cualquier esfuerzo de la alta dirección será insuficiente. La certificación empodera a estos líderes para construir culturas laborales sólidas y sostenibles.



### SEGÚN TU EXPERIENCIA, ¿CUÁLES SON LOS ERRORES MÁS COMUNES QUE COMETEN LAS ORGANIZACIONES AL INTENTAR IMPLEMENTAR ESTRATEGIAS DE BIENESTAR LABORAL?

El error más frecuente es aplicar soluciones generalizadas, conocidas como "blanket solutions". Copiar prácticas de empresas como Google sin adaptarlas al contexto local o a las necesidades específicas del equipo no funciona. Las organizaciones deben enfocarse en los microclimas organizacionales, los pequeños entornos que definen la experiencia laboral de los colaboradores. Por eso desarrollamos la herramienta Tarrix, que mide los nueve elementos del salario emocional en relación con el jefe inmediato, ofreciendo un análisis preciso de cada microclima.

### EN TU LIBRO EL MÉTODO DEL SALARIO EMOCIONAL, PRESENTAS NUEVE ELEMENTOS CLAVE. ¿PODRÍAS COMPARTIR UN EJEMPLO CONCRETO DE CÓMO ESTOS ELEMENTOS HAN TRANSFORMADO UNA ORGANIZACIÓN?

Un caso destacado fue una empresa con percepción baja de su salario económico. Al analizar los datos con Tarrix, descubrimos que el problema no era la competitividad salarial, sino el endeudamiento de sus colaboradores. Implementamos programas de educación financiera que mejoraron la percepción del salario económico y redujeron el endeudamiento. Además, este esfuerzo

fortaleció el sentido de pertenencia de los colaboradores, quienes sintieron que su empleador realmente se preocupaba por su bienestar. Este es solo uno de los muchos ejemplos de cómo el salario emocional puede transformar organizaciones.

**CON UN ALCANCE GLOBAL Y UNA BASE DE DATOS DE 17,942 COLABORADORES, EL INSTITUTO ESTÁ EN UNA POSICIÓN ÚNICA PARA INFLUIR EN TENDENCIAS LABORALES. ¿QUÉ SIGUE PARA EL INSTITUTO EMOTIONAL PAYCHECK EN LOS PRÓXIMOS AÑOS?**

Nuestro enfoque está en seguir desarrollando herramientas prácticas, como el paquete “Líder del Bienestar Uno a Uno”, que guía a los mandos medios en conversaciones significativas con sus equipos. Estas interacciones son clave para construir relaciones sólidas y aumentar el salario emocional. Además, seguiremos expandiendo la certificación de embajadores y publicando investigaciones científicas que respalden nuestro trabajo.

**FINALMENTE, ¿QUÉ MENSAJE LES DARÍAS A LOS LÍDERES QUE DESEAN INTEGRAR EL BIENESTAR COMO UN PILAR ESTRATÉGICO EN SUS ORGANIZACIONES?**

El bienestar no es opcional. Ignorarlo significa aceptar problemas de rotación, baja productividad y una marca empleadora débil. Invertir en el salario emocional no solo retiene talento, sino que construye una organización resiliente y sostenible. Recuerden, el salario emocional no es un lujo, es la clave para el éxito en el mundo laboral moderno.

**EL SALARIO ECONÓMICO ATRAE, ””  
PERO EL SALARIO EMOCIONAL  
ENAMORA.**





# ENTRENA EMOTIONAL

# ADADORES PAYCHECK



# EL BIENESTAR NO TIENE GÉNERO ¿O SÍ?

## Lo que las mujeres demandan en el salario emocional.

### EDITORIAL

El bienestar es una necesidad universal, pero su interpretación y prioridades pueden variar significativamente entre géneros. Las mujeres y los hombres perciben y experimentan el bienestar desde prismas distintos, condicionados por factores sociales, culturales y biológicos. El reciente Reporte Anual de Salario Emocional ofrece una ventana única para analizar estas diferencias, destacando la importancia de reconocer estas perspectivas diversas para construir entornos laborales que promuevan un bienestar integral.

El análisis de 4,799 mujeres evaluadas en cinco dimensiones del bienestar subjetivo muestra patrones que nos ayudan a entender sus prioridades y retos. En las gráficas presentadas se observa que algunas categorías, como la comunitaria y la social, obtuvieron puntajes altos, mientras que otras, como la emocional y física, quedaron rezagadas. Estos resultados no solo refle-



jan las experiencias individuales, sino también las expectativas y demandas que la sociedad impone.

### UNA MIRADA A LOS RETOS Y FORTALEZAS

El bienestar comunitario, con resultados destacados, refleja el fuerte sentido de pertenencia y apoyo que las mujeres perciben en sus comunidades. Esto indica que las redes de apoyo, ya sean familiares o laborales, juegan un papel crucial en su bienestar general. Sin embargo, esta experiencia no es homogénea, ya que existen variaciones dependiendo de los contextos individuales, tal como lo demuestra la dispersión moderada de los datos.

En la dimensión social, las relaciones interpersonales también aparecen como un pilar importante para el bienestar. Aunque los resultados son positivos, muestran que no todas las mujeres disfrutaban del mismo nivel de interacciones significativas, lo que podría deberse a la carga de responsabilidades o a limitaciones en el tiempo personal.

Por otro lado, el bienestar emocional y físico tiene el puntaje

más bajo. Esto sugiere que, a pesar de los avances en otros aspectos, muchas mujeres enfrentan desafíos significativos en el cuidado de su salud mental y física. Estrés laboral, dobles jornadas y falta de autocuidado son factores que parecen influir de manera considerable.



En el ámbito profesional, los resultados también muestran áreas de oportunidad. Aunque las mujeres perciben su carrera de manera positiva, existen variaciones que reflejan factores como el acceso desigual a oportunidades de crecimiento, el techo de cristal o los al-

tos niveles de exigencia en sus entornos laborales.

**IMPLICACIONES PARA EL LIDERAZGO Y LAS ORGANIZACIONES**

Reconocer estas diferencias no es solo un acto de justicia, sino una estrategia inteligente para las organizaciones que buscan prosperar. El bienestar debe abordarse desde una perspectiva personalizada, donde las necesidades específicas de cada género sean consideradas. Iniciativas como la Certificación de Embajadores del Salario Emocional, un programa completamente en línea de 14 semanas, ofrecen herramien-

tas para transformar estos retos en oportunidades. Con estrategias diseñadas para fomentar la salud emocional y fortalecer las redes de apoyo, los líderes pueden marcar una diferencia significativa en sus equipos.

Mientras más entendamos las diferencias en las necesidades y experiencias de hombres y mujeres, más efectivas serán las estrategias implementadas. Si deseas explorar más sobre estas tendencias y soluciones, te invitamos a consultar el Reporte Global de Salario Emocional 2024, disponible escaneando el código QR de esta página.



**EL BIENESTAR NO ES UN CONCEPTO ÚNICO, SINO UNA EXPERIENCIA PERSONALIZADA QUE MERECE SER ENTENDIDA DESDE LAS DIFERENCIAS DE CADA GÉNERO.**

**DESCARGA EL REPORTE ANUAL DE SALARIO EMOCIONAL**

SCAN ME

Escanea el código

Estadísticas y Recomendaciones

# VOCES DE NUESTROS ENTRENADORES.

## El impacto de los entrenamientos en salario emocional en la transformación de las organizaciones.

### EDITORIAL

**E**n el Instituto Emocional Paycheck, sabemos que el bienestar de las personas en el trabajo es esencial para crear organizaciones exitosas. Nuestros entrenadores, con vasta experiencia y diferentes perspectivas, nos comparten sus reflexiones sobre cómo las estrategias de salario emocional pueden transformar tanto a los empleados como a las organizaciones.

### EL SALARIO EMOCIONAL COMO HERRAMIENTA DE CAMBIO ORGANIZACIONAL

Jesús Cerda, psicólogo social con más de 38 años de experiencia, resalta el poder del salario emocional para cambiar la conciencia organizacional. *"La mayor diferencia que he observado es la conciencia de los colaboradores, quienes ahora entienden que pueden hacer las cosas de manera diferente y lograr el éxito"*, comenta Jesús. En su experiencia, implementar el salario emocional en empresas como Motorola y Jabil fue un cambio fundamen-



tal para mejorar la relación entre líderes y colaboradores.

Por su parte, Claudia Quintero, con más de 20 años de experiencia en bienestar organizacional, destaca que la relación con el jefe inmediato es un elemento crucial en el salario emocional. *"Un jefe comprensivo y flexible puede ser clave para un buen balance entre trabajo y vida personal"*, dice Claudia. Además, señala que el bienestar emocional es un factor crítico que a menudo se subestima en las organizaciones.

### CASOS DE ÉXITO: TRANSFORMACIÓN A TRAVÉS DEL BIENESTAR

Debbie Yarhi, con más de 35 años en el ámbito de recursos humanos, comparte una experiencia que ilustra el impacto del salario emocional: *"La implementación de un programa en el que cada directivo desayunaba con un equipo de ventas cambió la dinámica de confianza entre ambos grupos"*, explica Debbie. Este pequeño gesto contribuyó a una disminución significativa en la rotación y permitió que el equipo de ventas creciera profesionalmente.

## Retos y Oportunidades en la Implementación de Salario Emocional

Los tres entrenadores coinciden en que uno de los principales retos es la falta de un diagnóstico claro en muchas empresas. Claudia enfatiza que es crucial que los líderes comprendan el inmenso poder del salario emocional y la necesidad de tener una metodología clara para implementar estrategias efectivas. Mientras tanto, Jesús destaca que los cambios socio-políticos y económicos en México han dificultado la adopción de estas prácticas, pero confía en que



**El salario emocional no solo mejora la vida del colaborador, sino que genera mejores resultados en la empresa.**



los beneficios de estas estrategias pueden superar estos obstáculos.

### EL FUTURO DEL BIENESTAR LABORAL: TECNOLOGÍA Y LIDERAZGO

El futuro del salario emocional, según nuestros entrenadores, está estrechamente ligado al uso de la tecnología. Claudia predice que las empresas aprovecharán la inteligencia artificial para mejorar el bienestar y monitorear el clima organizacional. Para Jesús, el principal reto será adaptar los enfoques tradicionales a las nuevas generaciones de líderes, quienes tendrán una vi-

sión diferente del bienestar y la motivación laboral.

Finalmente, los entrenadores coinciden en que el salario emocional no es una moda, sino una inversión estratégica. Como dice Debbie: *“El salario emocional no solo mejora la vida de los colaboradores, sino que también impacta directamente en la productividad y sostenibilidad de la organización”*. Para ellos, es vital que las empresas reconozcan el bienestar de sus empleados como una prioridad si quieren obtener resultados a largo plazo.

## Capacitación al mejor costo.

- Cientos de testimoniales de éxito.
- Metodología comprobada.
- Al mejor costo.
- Capacita a **TODOS** tus mandos medios desde hoy.



**UNO A UNO**  
con salario emocional

**INICIA A TU RITMO**  
GRUPO 30 PERSONAS

- ✓ Set de tarjetas Uno a Uno
- ✓ 8 horas E-LEARNING
- ✓ Diploma con validación electrónica

**Comienza Hoy**

Más vendido

**TRANSFORMACIÓN GUIADA**  
GRUPO 30 PERSONAS

- ✓ 1 hora en vivo - Lanzamiento
- ✓ 1 hora en vivo - Cierre
- ✓ Set de tarjetas Uno a Uno
- ✓ 8 horas E-LEARNING
- ✓ Diploma con validación electrónica

**Programalo Ya**

**LIDERAZGO PREMIUM**  
GRUPO 30 PERSONAS

Todas las características del paquete *Transformación Guiada*  
12 horas E-LEARNING  
Libro: Lider del Bienestar  
Herramienta de la responsabilidad y delegación de tareas.  
Herramienta para la Admin. del Tiempo.  
Manual: **Soy supervisor ¿y ahora qué?**  
Diploma con validación electrónica  
App online Distribución carga laboral

**Separa tu lugar**

# DEL FRÍO EXTREMO A UN CÁLIDO SALARIO EMOCIONAL

Pequeñas acciones que transforman empresas.

## EDITORIAL

En un mundo empresarial cada vez más competitivo, sobresalir no solo implica alcanzar metas financieras, sino también cultivar un entorno donde los colaboradores se sientan valorados y motivados. Lyanni Portes, una destacada embajadora certificada del salario emocional, es un ejemplo vivo de cómo esta

filosofía puede transformar tanto a las personas como a las organizaciones.

Desde su rol en el área de Recursos Humanos en una multinacional líder en logística de frío, Lyanni ha enfrentado retos únicos. Trabajar en condiciones extremas, con temperaturas entre los 5 °C y los -20 °C, exige un enfoque innovador para mantener la mo-

ral alta y el compromiso del equipo intacto. Su respuesta: priorizar el salario emocional. “Para mí, es fundamental hacer que mis colaboradores se sientan especiales y valorados, logrando que, al pensar en su lugar de trabajo, se olviden del frío y recuerden que son parte de algo significativo”, comenta Lyanni.

## ¿FRÍO EN DOMINICANA?



La certificación como embajadora del salario emocional, impartida por el Instituto Emotional Paycheck, le dio a Lyanni las herramientas para enfrentar estos desafíos. “Desde el primer momento supe que debía convertirme en embajadora; no lo pensé dos veces. La certificación no solo me brindó conocimientos, sino una nueva manera de abordar el bienestar organizacional”, relata. Inspirada por el lema “El salario económico atrae, pero el salario emocional enamora”, Lyanni ha implementado iniciativas como programas de integración y actividades que, aunque simples, han tenido un impacto profundo. Desde un “Día de Tacos” hasta pijamadas navideñas, estas acciones han mejorado la comunicación, fortalecido los lazos y potenciado el sentido de pertenencia.

El resultado de estas acciones se refleja en la mejora de indicadores clave como la rotación de personal y el compromiso del equipo. Además, la satisfacción de los colaboradores ha impulsado indirectamente los resultados financieros de la organización, demostrando que el bienestar emocional no es un lujo, sino una estrategia esencial para la sostenibilidad empresarial.

Lyanni destaca que la certificación del Instituto Emotional Paycheck no es solo un curso más, sino una experiencia transformadora

que inspira. “El equipo detrás de la certificación tiene una pasión contagiosa. Cada sesión fue una oportunidad para aprender, reflexionar y conectar con otros profesionales comprometidos con transformar sus empresas”, afirma.

En un sector como la logística, donde el enfoque suele estar en la eficiencia operativa, la implementación del salario emocional ha marcado una diferencia notable. Lyanni ve este cambio como una señal de lo que el futuro demanda: empresas que prioricen el bienestar y el desarrollo integral de sus colaboradores. “Las organizaciones que no inviertan en el bienestar de sus equipos quedarán atrás.”, concluye.

”  
**EL SALARIO EMOCIONAL NO ES UNA OPCIÓN; ES UNA NECESIDAD, UNA ESTRATEGIA ESENCIAL PARA LA SOSTENIBILIDAD EMPRESARIAL.**



**LYANNI PORTES**

EMBAJADORA DEL SALARIO EMOCIONAL



**CURSO PARA REDUCIR LA ROTACIÓN DE PERSONAL**

- ONLINE Y PRESENCIALES
- DESDE 1 HASTA 100 HORAS DE CAPACITACIÓN.

EMOTIONALPAYCHECK.COM

# DESDE EL INSTITUTO

## Un Año de Aprendizajes y Logros: La Transformación del Bienestar en el Trabajo.

### EDITORIAL

El 2024 ha sido un año extraordinario para el Instituto Emotional Paycheck. Hemos crecido, aprendido y, lo más importante, impactado vidas. Desde certificaciones hasta innovaciones tecnológicas, el trabajo conjunto de alumnos, facilitadores y todo nuestro equipo ha permitido que nuestra misión de trans-

formar la manera en que las personas perciben el bienestar en el trabajo se convierta en una realidad cada vez más palpable.

### Expansión Internacional y Formación de Líderes

Este año, más de 200 alumnos se certificaron como Embajadores de la Compensación Emocional, llevando el mensaje del bienestar y

la felicidad laboral a nuevas fronteras. Países como México, Bolivia y República Dominicana destacan por su activa participación en nuestras certificaciones, consolidando el alcance global del Instituto.

La diversidad de nuestra comunidad no solo refleja la universalidad de nuestras herramientas, sino también

**UN AÑO DE MUCHOS LOGROS**



la importancia de adaptarlas a diferentes culturas y necesidades organizacionales. Gracias a estos esfuerzos, el mensaje de que un trabajo puede ser emocionalmente gratificante continúa resonando en empresas de todos los tamaños y sectores.

### **Innovaciones que Transforman la Experiencia**

En el Instituto, entendemos que la innovación es clave para ofrecer experiencias significativas. Este año, lanzamos iniciativas que marcan un antes y un después en la forma en que promovemos el bienestar:

- **Nuevas herramientas UNO a UNO:** Presentamos nuestras tarjetas físicas y una plataforma web diseñada específicamente para fortalecer las conversaciones entre líderes y colaboradores. Esta herramienta práctica es una respuesta directa a la necesidad de construir conexiones significativas en los equipos.
- **Tarrix con inteligencia artificial:** Nuestra herramienta evolucionó gracias a una colaboración con Bee Genius, integrando tecnología de vanguardia para medir y mejorar el salario emocional.
- **Publicaciones de impacto:** Este año dimos un paso hacia el rigor académico con la publicación de nuestro primer artículo científico en una revista indexada, consolidando nuestra presencia en el ámbito investigativo.

Además, presentamos el libro *Líder del bienestar - Domina el arte del uno a uno*, que ya se perfila como una guía esencial para quienes desean transformar su liderazgo y fomentar la salud emocional en sus equipos.

### **Colaboraciones que Nos Fortalecen**

El 2024 también fue un año de alianzas estratégicas. Tuvimos el honor de colaborar con marcas líderes como Coca-Cola, Vitro, Sigma y la ONU (UNOPS), entre muchas otras. Estas relaciones reflejan no solo la confianza en nuestras metodologías, sino también el impacto positivo que podemos generar en

organizaciones de diferentes industrias y contextos.

### **Reconocimiento al Esfuerzo y Talento del Equipo**

Ninguno de estos logros sería posible sin el equipo que da vida al Instituto Emotional Paycheck. Desde quienes facilitan las certificaciones, hasta los responsables de soporte técnico, marketing y atención al alumno, cada persona ha sido fundamental para construir este año de éxitos.

Nuestros facilitadores han demostrado un compromiso inquebrantable, guiando a los alumnos con dedicación y pasión. Además, nuestros esfuerzos en mercadotecnia digital y servicios al alumno han fortalecido nuestra capacidad para conectar con más personas y garantizar una experiencia educativa de excelencia.

### **Un Futuro Prometedor**

Al mirar hacia el 2025, nos entusiasma seguir creciendo juntos. Este año nos ha enseñado que, con la combinación adecuada de innovación, colaboración y compromiso, podemos llegar más lejos de lo que imaginamos. Seguiremos desarrollando nuevas herramientas, fortaleciendo nuestras relaciones y expandiendo nuestro alcance para inspirar a más líderes y colaboradores en todo el mundo.

A cada alumno, facilitador y colaborador, gracias por ser parte de esta transformación. El 2024 nos deja aprendizajes valiosos, pero sobre todo, nos confirma que juntos somos capaces de construir un futuro donde el bienestar sea el eje central de nuestras organizaciones.

¡Vamos por un 2025 lleno de nuevas buenas noticias!

Jaime Leal  
Director,

**Emotional Paycheck Institute**

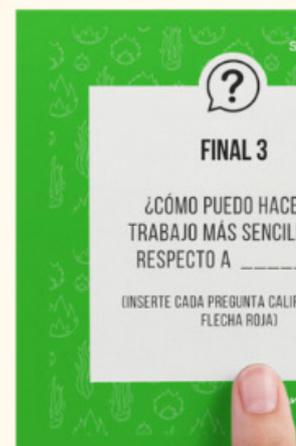
**UNO A**

# **CURSO**

EL USO DE ESTA METODOLOGÍA  
LAS ENCUESTAS DE «ENGAG

**ONLINE**

**RÁP**



[www.emotionalpa](http://www.emotionalpa)

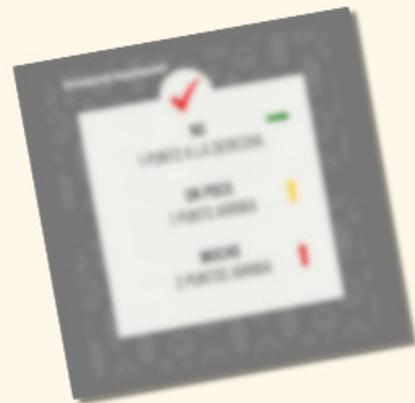
# UNO

# ONLINE

«**¿CÓMO IMPACTA POSITIVAMENTE  
EL «EMPLEO ONLINE» HASTA EN UN 25%**»

**VALIDADO**

**EFFECTIVO**



aycheck.com

# VALIDEZ CIENTÍFICA QUE DA CONFIANZA

Tarrix aprueba la validación científica bajo estándares internacionales.

## EDITORIAL

El Instituto Emotional Paycheck celebra un hito trascendental: la validación científica de la herramienta Tarrix, un avance que refuerza su posición como líder en la evaluación del bienestar y el salario emocional en organizaciones de todo el mundo. Este logro no solo avala su precisión y confiabilidad, sino que tam-

bién ofrece un marco práctico para impulsar culturas organizacionales centradas en las personas.

### Una Herramienta Diseñada Con Propósito

Tarrix es más que una evaluación; es una brújula para las empresas que desean medir, entender y mejorar la calidad del salario emocional de

sus colaboradores. Diseñada bajo principios sólidos y basada en modelos como El método del salario emocional y La fogata del bienestar del Dr. Jaime Leal, esta herramienta mide tres pilares clave:

1. Los nueve elementos del salario emocional: Factores esenciales que toda organización debe ofre-

**ALFA DE  
CRONBACHS 0.92**



- cer para promover el bienestar.
2. Motivaciones individuales: Basadas en las siete categorías del Dr. Clare Graves, identifican lo que realmente mueve a los colaboradores.
  3. Las cinco categorías del bienestar: Evalúan el estado general de los colaboradores en dimensiones clave como salud emocional, física y financiera.

**Rigor Estadístico Y Validación Internacional**

El proceso de validación incluyó análisis factoriales y pruebas estadísticas que demuestran la solidez de Tarrix. Entre los datos destacados:

- Un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.92 para los nueve elementos del salario emocional y de 0.91 para las categorías del bienestar, indicando una alta consistencia interna.
- Pruebas de adecuación como el índice KMO de 0.94 y resultados significativos en la esfericidad de Bartlett, que confirman la robustez de la herramienta.
- Aplicación en 18 países y 17,000 personas de diversas industrias, validando su capacidad para adaptarse a contextos multiculturales.

Estos resultados no solo destacan su precisión, sino que también reafirman su utilidad en organizaciones con estructuras y culturas diversas.

**Impacto Práctico En Las Organizaciones**

La validación científica de Tarrix permite a las organizaciones:

- Reducir la rotación de personal: Al identificar y mejorar áreas clave del salario emocional.
- Aumentar la productividad: A través de diagnósticos que optimizan el balance entre reto y aprendizaje.
- Fortalecer la cultura organizacional: Me-

dante estrategias personalizadas que promueven la conexión y el sentido de pertenencia.

**El Camino Hacia Un Bienestar Integral**

Este avance no solo beneficia a las empresas, sino también a los colaboradores, quienes experimentan entornos laborales más equilibrados y enriquecedores. Desde una cultura más inclusiva hasta herramientas específicas para líderes, Tarrix se posiciona como el aliado ideal para construir equipos más resilientes y comprometidos.

El bienestar no es solo un objetivo; es una estrategia sostenible para el éxito. Invitamos a los líderes y profesionales interesados en transformar sus organizaciones a explorar las capacidades de Tarrix y trabajar junto con el equipo de entrenadores certificados en salario emocional. Juntos, podemos construir un futuro donde las personas y las empresas prosperen en armonía.



# SOLCA

## ENCIENDE LA FOGATA DEL BIENESTAR

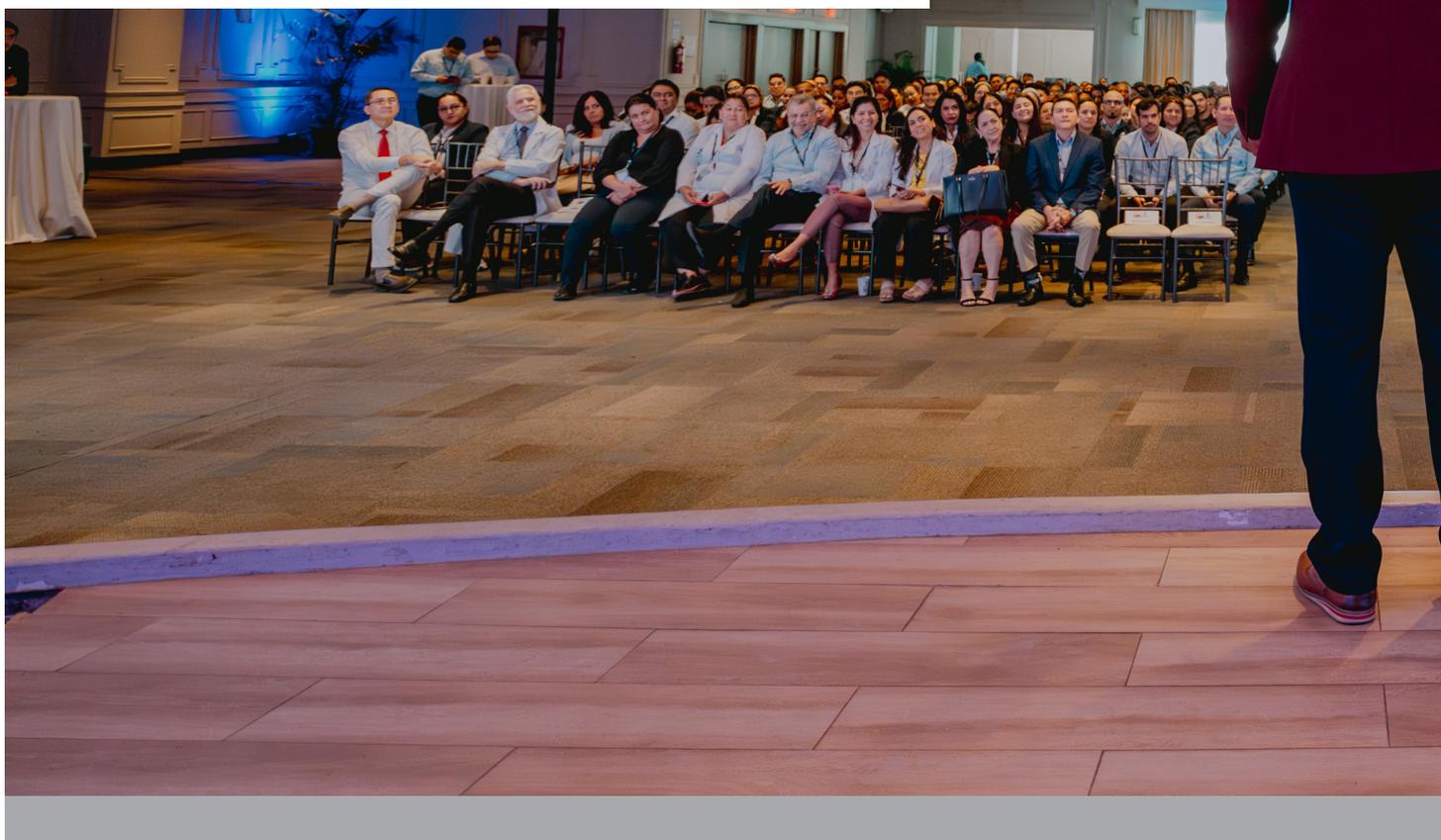
### EDITORIAL

Durante el 2024, el Dr. Jaime Leal, director del Instituto Emotional Paycheck, tuvo el honor de compartir su inspiradora conferencia “La Fogata del Bienestar” con el admirable personal de la Sociedad de Lucha Contra el Cáncer del Ecuador (SOLCA). Este evento, que reunió a más de 500 personas en dos conferen-

cias consecutivas, dejó una profunda huella al fortalecer el ánimo y resaltar la importancia del bienestar en quienes enfrentan diariamente el reto de salvar vidas.

### **SOLCA: Un Legado de Esperanza y Compromiso**

Desde su fundación en 1951, SOLCA se ha consolidado como una institución clave



en la lucha contra el cáncer en Ecuador. Con una red que incluye núcleos en Quito, Cuenca, Machala, Loja y otras ciudades, y con infraestructura de vanguardia, SOLCA brinda atención integral de excelencia, siempre con un enfoque humano y compasivo. Su misión de prevenir, detectar y tratar el cáncer, sin distinción social o económica, la convierte en un faro de esperanza para miles de familias.

### **Un Reconocimiento a su Labor**

El Instituto Emotional Paycheck se siente profundamente orgulloso de colaborar con

SOLCA en su loable causa. Su personal, caracterizado por valores como la solidaridad, el profesionalismo y la sensibilidad, representa lo mejor de la atención médica humanitaria. Eventos como “La Fogata del Bienestar” buscan fortalecer el bienestar emocional y la resiliencia de quienes dedican su vida a salvar la de otros.

A todos los miembros de SOLCA, les extendemos nuestro más sincero reconocimiento y gratitud por su invaluable labor. Continuaremos trabajando juntos para encender la llama del bienestar en más corazones y organizaciones.

El bienestar emocional no solo inspira a quienes luchan contra el cáncer, sino que fortalece a quienes están en la primera línea de esa batalla. SOLCA es un ejemplo vivo de cómo el cuidado humano transforma vidas.” – Dr. Jaime Leal

# UNO A UNO EN ECUADOR



## EDITORIAL

Con gran entusiasmo, anunciamos que Ecuador ya cuenta con entrenadores capacitados por el Instituto Emotional Paycheck para impartir el curso Líder del Bienestar: Domina el arte del uno a uno. Este innovador programa enseña a líderes y mandos medios a sostener conversaciones de alto valor con sus colaboradores, fortaleciendo la comunicación y el bienestar en las organizaciones.

Los entrenadores Fabrizio Villamar, Luis Sepúlveda y Wendy Plata –quien además es en-

trenadora del Instituto para la certificación de embajadores del salario emocional– están preparados y equipados para compartir esta metodología transformadora en empresas ecuatorianas.

### Entrenamiento Fundamental

Una de las herramientas más importantes que cualquier líder necesita es la habilidad de conversar de manera efectiva con sus colaboradores. Sin una buena comunicación entre el jefe inmediato y sus reportes directos, ninguna estrategia de liderazgo logra su máximo potencial.

Por ello, el curso Líder del Bienestar se centra en:

- 18 preguntas esenciales que todo líder debe realizar a sus colaboradores para comprender su estado emocional y profesional.
- Un sistema innovador que grafica el estado emocional del colaborador después de cada conversación, permitiendo un seguimiento práctico y eficaz.

La mayoría de los jefes no han sido capacitados formalmente para su rol; en cambio, replican prácticas aprendidas de sus propios líderes, que no siempre son las mejores. Lí-

der del Bienestar: Domina el arte del uno a uno busca cambiar este paradigma, ofreciendo a los líderes herramientas concretas para mejorar la comunicación, fortalecer el salario emocional y transformar la cultura organizacional.

Ahora, las empresas ecuatorianas tienen la oportunidad de disfrutar de esta poderosa capacitación que no solo incrementará el bienestar de sus equipos, sino que también impactará directamente en la productividad y la retención de talento.

<https://silverqualityconsulting.com/>



# MEJORES JEFES MÁS DINERO

Un mal jefe causa peticiones de aumento de sueldo.



## EDITORIAL

El reporte 2024 de salario emocional, muestra estadísticamente cómo el liderazgo basado en el salario emocional impacta directamente en la percepción del salario económico, la retención de talento y la productividad organizacional.

### El Impacto del Liderazgo Emocional

Según el estudio, los colaboradores bajo la supervisión de líderes certificados en salario emocional experimentaron un aumento del 21% en su satisfacción salarial, a pesar de no haber cambios monetarios. Este incremento refleja la in-





fluencia de un entorno laboral enriquecido por prácticas efectivas de bienestar y relaciones interpersonales positivas.

El análisis incluyó pruebas estadísticas como  $t$  para muestras pareadas y correlaciones de Pearson, mostrando una relación moderadamente positiva ( $r = 0.44$ ) entre una relación armoniosa con el jefe inmediato y la percepción del salario económico. Esto subraya el papel fundamental de los mandos medios en la creación de culturas laborales más humanas y sostenibles.

### **Reducción de la Rotación y Ahorros Organizacionales**

La rotación laboral, uno de los retos más costosos para las organizaciones, disminuye significativamente cuando el liderazgo está enfocado en el bienestar emocional. *En una empresa de 500 empleados, una mejora del 21% en la satisfacción económica puede reducir la rotación en un 5%, generando ahorros sustanciales en costos de reclutamiento y capacitación.*

Además, colaboradores más satisfechos presentan menores índices de absentismo y mayor productividad. Por ejemplo, un aumento del 3% en la productividad como resultado de un entorno emocionalmente saludable

**Reportar a un líder del salario emocional, incrementa tu bienestar financiero hasta en un 21%.**

Dr. Jaime Leal  
#salarioemocional



## EL BIENESTAR EMOCIONAL QUE TE BRINDA TU JEFE HACE QUE TU DINERO VALGA MÁS.

podría traducirse en ganancias adicionales de hasta 1.5 millones de dólares anuales para una empresa mediana.

El Reporte Anual de Salario Emocional 2024 destaca la necesidad de invertir en programas de formación y certificación en salario emocional como una estrategia clave para el éxito organizacional.

Un liderazgo efectivo no solo incrementa la satisfacción y el compromiso del equipo, sino que también reduce la dependencia de incrementos salariales constantes.



Como menciona el Dr. Jaime Leal en su libro El método del salario emocional:

**“El salario económico atrae, pero el salario emocional enamora”.**

Invertir en bienestar emocional no es un gasto, sino una herramienta estratégica que transforma a los líderes en catalizadores del compromiso, la retención y la productividad. Un jefe capacitado en salario emocional convierte el salario económico en un motor de satisfacción y éxito organizacional.

### El triángulo que un buen jefe respeta.

#### El lado personal:

Se centra en nuestras necesidades individuales: amor propio, salud y autoestima. Si no estamos bien con nosotros mismos, difícilmente podremos estar bien con los demás. Priorizar nuestra salud física y mental es el fundamento de este equilibrio.

#### El lado familiar:

Representa nuestras relaciones con familiares y seres queridos, quienes nos dan propósito y estabilidad emocional. Invertir tiempo de calidad en estas relaciones fortalece nuestros lazos y nos mantiene conectados con lo





Descarga el reporte completo del salario emocional aquí.

- Tendencias
- Soluciones
- Estadísticas



que realmente importa.

**El lado del trabajo:**

Es la actividad profesional que nos proporciona ingresos y sentido de logro. El trabajo es fundamental, pero no debe comprometer nuestra salud ni nuestras relaciones personales.

**Ajuste Constante, No Perfecto**

El equilibrio no significa dedicar el mismo tiempo a cada lado, sino ajustar nuestras prioridades según las circunstancias. Habrá momentos donde el trabajo demande más atención, otros donde la familia o lo personal sean prioridad. Lo importante es



evitar que un solo aspecto domine, sacrificando los demás.

Recuerda que respetar nuestras necesidades básicas y mantener este balance nos permite ser individuos completos: saludables, conectados con nuestros seres queridos y productivos en nuestro trabajo.

**¿Quieres aprender cómo aplicar este equilibrio en tu vida?**

Descubre herramientas prácticas para fortalecer tu bienestar con La Fogata del Bienestar. Disponible en el sitio del Instituto Canadiense Emotional Paycheck y en Amazon.

*Editorial Emotional Paycheck*

ENERO

2025



# Revista

Compartida con fines educativos por el instituto canadiense  
Emotional Paycheck@  
Todos los derechos reservados.  
Emotional Paycheck® y Salario Emocional® son marcas  
registradas.

PRESENTED BY



+1.647.887.2277

[www.emotionalpaycheck.com](http://www.emotionalpaycheck.com)

[info@emotionalpaycheck.com](mailto:info@emotionalpaycheck.com)

Niagara Falls, ON, Canada.