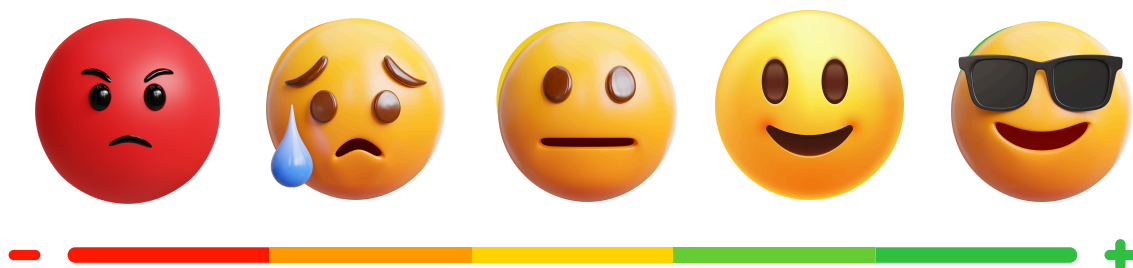


E-BOOK

SALARIO EMOCIONAL

PASO A PASO

Cómo aumentar el salario emocional en tu empresa



E-book desarrollado por DY Coaching y Emotional Paycheck



SALARIO EMOCIONAL

PASO A PASO

Cómo aumentar el salario emocional en tu empresa

UNA GUÍA CON LAS 6 FASES DE UN PROYECTO

Basado en la Metodología del Salario Emocional del Instituto Emotional Paycheck

E-book desarrollado por Emotional Paycheck y DY Coaching



Tabla de contenido

<u>Introducción</u>	4
<u>1. Identificación de microclimas y dolencias</u>	5
<u>2. Diagnóstico con herramienta Tarrix</u>	7
<u>3. Análisis del diagnóstico y su relación con el dolor (KPI)</u>	9
<u>4. Identificación del costo del "dolor" (KPI)</u>	11
<u>5. Desarrollo de estrategia dirigida al diagnóstico y al dolor</u>	13
<u>6. Identificación del Costo de la Estrategia para asegurar un Retorno a la Inversión ROI</u>	15
<u>Beneficios para la Empresa</u>	17
<u>Herramientas</u>	20



Introducción

Imagina un lugar de trabajo donde cada colaborador se siente valorado, motivado y comprometido. Este es el poder del salario emocional, un concepto que va más allá del simple sueldo para abarcar el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo y un ambiente laboral positivo y colaborativo.

En las organizaciones modernas, el bienestar de los colaboradores es crucial, pero muchas empresas implementan actividades de bienestar que no siempre se alinean con las verdaderas necesidades de los empleados ni con los indicadores clave de desempeño (KPIs), resultando en esfuerzos dispersos y de impacto limitado.

¿Te gustaría transformar tu organización en un lugar donde los empleados se sientan realmente valorados y motivados? Este e-book es tu guía definitiva. Aquí, descubrirás una metodología paso a paso para incrementar el salario emocional en tu empresa y verás cómo el bienestar de tus colaboradores se traduce en mayor productividad y éxito empresarial.

A lo largo de sus capítulos, aprenderás a identificar los microclimas y sus dolores específicos dentro de tu organización. Se utilizará la herramienta Tarrix® para realizar un diagnóstico profundo que evaluará la satisfacción de los colaboradores con:

- los 9 elementos del salario emocional
- la percepción de bienestar
- los motivadores del equipo.

Con estas herramientas, podrás desarrollar una estrategia enfocada en mejorar aspectos específicos, potenciando el compromiso y la productividad del equipo, y asegurando que las iniciativas de bienestar sean efectivas y apreciadas.

Prepárate para transformar el bienestar y la satisfacción de tus colaboradores, creando un entorno laboral donde cada individuo pueda prosperar y contribuir al éxito global de la empresa sin descuidar su propio bienestar.

¡Bienvenido a la era del salario emocional!

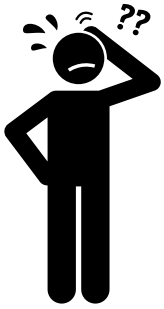


1. Identificación de microclimas y dolencias

Cómo detectar y solucionar problemas específicos dentro de tu equipo

La primera etapa en la estrategia para aumentar el salario emocional consiste en identificar los microclimas dentro de la organización. Un microclima se refiere a una unidad pequeña dentro de la empresa que tiene un mismo jefe, su propio ambiente de trabajo, y dinámica. Esto puede ser un departamento, un equipo o una unidad funcional.





Ejemplo: Imagina un departamento de ventas que lucha por alcanzar sus objetivos trimestrales. **Tras un análisis detallado, descubres que la alta rotación de personal es el principal obstáculo.** Esta información te permite enfocarte en crear estrategias que aborden la retención de talento, mejorando no solo el rendimiento del equipo, sino también su moral y compromiso.

1

Mapeo de la organización

Divide la empresa en microclimas, considerando equipos y los jefes a quienes reportan.

2

Análisis de la dinámica

Recoge las respuestas de la encuesta para su análisis.

3

Detección de problemas

Realiza entrevistas y encuestas para identificar problemas específicos que afectan el bienestar y desempeño de los colaboradores, como brechas en productividad, ventas, ausentismo y rotación.

4

Registro de datos

Documenta toda la información recolectada para un análisis más detallado.

2. Diagnóstico con herramienta Tarrix

Identificar problemas específicos que afectan el bienestar y desempeño de los colaboradores.

La herramienta Tarrix® es crucial para medir y analizar el salario emocional en la organización. Tarrix® evalúa los 9 elementos del salario emocional, la percepción de bienestar de los colaboradores en 5 categorías, y los motivadores.



Muchos hablan de salario emocional, nosotros te decimos cómo

Estos son los resultados de la evaluación Tarrix.



Ejemplo: Al utilizar la herramienta Tarrix®, te das cuenta de que aunque los colaboradores valoran altamente el salario económico, hay áreas que requieren atención urgente para mejorar su bienestar. **Descubres que necesitan mejorar el balance entre vida y trabajo, así como claridad en sus expectativas a futuro.**

1

Implementación de Tarrix®

Introduce la herramienta en la organización y capacítate para su uso o incorpora a un especialista Tarrix®.

2

Encuestas confidenciales

Realiza encuestas confidenciales utilizando Tarrix para obtener datos precisos sobre la percepción de bienestar de los colaboradores en 3 diferentes áreas: **los 9 elementos del salario emocional, las 5 categorías del bienestar y los motivadores.**

3

Recolección de datos

Recopila los tests por equipo o departamento para su posterior análisis.

4

Análisis de resultados

Evalúa los datos recolectados para obtener una visión clara del estado actual del salario emocional de cada colaborador y del equipo seleccionado.

3. Análisis del diagnóstico y su relación con el dolor (KPI)

Transformar las respuestas de Tarrix® y entrevistas en datos útiles para identificar y abordar los problemas clave en la organización.

Con los datos obtenidos a través de Tarrix®, es crucial realizar un análisis profundo para entender cómo estos resultados se relacionan con las dolencias identificadas en la etapa anterior. Aquí, identificamos el dolor como un KPI clave, como la falta de ventas.ización. Tarrix® evalúa los 9 elementos del salario emocional, la percepción de bienestar de los colaboradores en 5 categorías, y los motivadores.

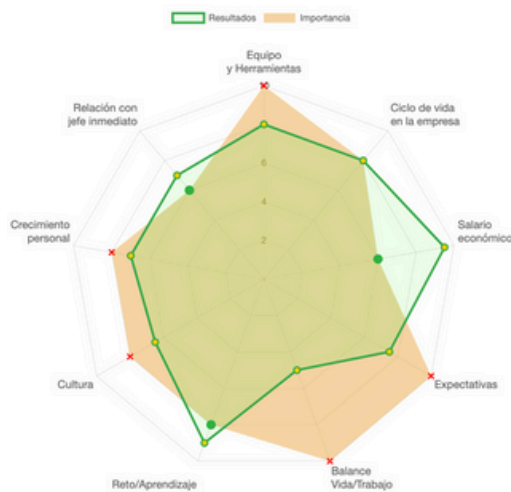


Muchos hablan de salario emocional, nosotros te decimos cómo

Ejemplo: Imagina que el diagnóstico muestra que los colaboradores necesitan más reconocimiento y el departamento de ventas específicamente carece de esto. Tarrix® también señala problemas de equilibrio entre vida laboral y personal, y expectativas poco claras, lo que provoca alta rotación del personal. Estos factores se reflejan en un KPI clave: la falta de ventas.



Estos son los resultados de la evaluación Tarrix.



Principales motivaciones



Distribución de las motivaciones del grupo



1 Comparación de datos
Relaciona los resultados del diagnóstico con los problemas específicos de cada microclima.

2 Identificación de patrones
Busca patrones comunes y áreas críticas que requieren atención inmediata.

3 Entrevistas uno a uno
Conversa con los colaboradores del equipo para complementar los resultados de la evaluación Tarrix® y evalúa su carga laboral utilizando las tarjetas UNO a UNO que ofrece el Emotional Paycheck Institute de Canadá® para tener conversaciones significativas

4 Reporte de hallazgos
Documenta los hallazgos y prepara un reporte detallado.

4. Identificación del costo del "dolor" (KPI)

Si lo puedes medir, lo puedes mejorar

Calcular el costo del dolor es fundamental para cuantificar el impacto de los problemas en la empresa. Esto incluye analizar cómo los problemas afectan la productividad, la rotación de personal, el ausentismo, y específicamente, KPIs como la falta de ventas.





Ejemplo: Imagina que el constante cambio de personal en el área de ventas es como un agujero que se abre en las finanzas de la empresa, dejando escapar miles de dólares en contratación, tiempo de adaptación y formación. La disminución de las ventas, que se mide como indicador clave de rendimiento, se convierte en ingresos perdidos que pueden cuantificarse directamente.

1

Cuantificación del impacto:

Determina los elementos a medir financieramente

2

Cálculo del costo

Calcula el costo en términos de pérdida de ventas y rotación de personal

3

Estimación financiera

Calcula el costo de rotación en la calculadora de rotación del Emotional Paycheck Institute de Canadá® y la brecha en el KPI (la falta de ventas.)

4

Documentación

Documenta los costos y prepara un informe detallado

5. Desarrollo de estrategia dirigida al diagnóstico y al dolor

Crea soluciones específicas para problemas identificados y dolencias particulares

Con el diagnóstico y el costo del dolor claramente definidos, se puede desarrollar una estrategia específica para abordar estos problemas. La estrategia debe estar dirigida tanto a mejorar los elementos identificados en el diagnóstico como a resolver las dolencias particulares de cada microclima.



Ejemplo: Implementar un programa de reconocimiento en el departamento de ventas y equilibrar la carga de trabajo. También puedes diseñar un plan de carrera para mejorar las expectativas a futuro. Esto mejorará el salario emocional con lo cual disminuirá la rotación. Al mejorar la permanencia del equipo, permitirá mejorar la capacitación continua lo cual impactará directamente el KPI de ventas.

1

Desarrollo del plan de acción

Crea un plan de acción basado en los datos del diagnóstico y las dolencias identificadas.

2

Implementación de iniciativas

Implementa iniciativas específicas para mejorar el salario emocional y abordar los problemas.

3

Monitoreo continuo

Monitorea y ajusta la estrategia según sea necesario para asegurar su efectividad.

4

Comunicación constante

Mantén una comunicación abierta y constante con los colaboradores sobre las iniciativas y sus avances.

6. Identificación del Costo de la Estrategia para Asegurar un Retorno a la Inversión

Evalúa la inversión para garantizar beneficios sostenibles

Finalmente, es importante identificar el costo de implementar la estrategia y asegurar que esta inversión generará un retorno positivo.



Ejemplo: El costo de un programa de reconocimiento podría ser relativamente bajo en comparación con los beneficios de una mayor retención de empleados y un aumento de la productividad. Un incremento en el KPI de ventas confirmaría el éxito de la estrategia.

1 **Cálculo del costo de implementación**

Calcula el costo de las iniciativas propuestas.

2 **Estima el retorno a la inversión**

Estima el retorno sobre la inversión en términos de mejora en el bienestar, aumento de la productividad y otros indicadores clave, incluyendo KPIs como la mejora en ventas.

3 **Ajuste de la estrategia**

Ajusta la estrategia para maximizar el retorno sobre la inversión.

4 **Informe de ROI**

Prepara un informe detallado el ahorro anticipado y/o el aumento esperado en productividad o ventas.

Beneficios para la Empresa

Te llevamos de lo abstracto a lo concreto.



Incremento en la Productividad

Al mejorar el bienestar emocional de los empleados, estos se sienten más motivados y comprometidos, lo que lleva a un aumento en la productividad. Empleados satisfechos suelen ser más eficientes y realizar un mejor trabajo.



Reducción de la Rotación de Personal

Un salario emocional adecuado ayuda a retener talento. Cuando los empleados se sienten valorados y apreciados, es menos probable que busquen oportunidades en otras empresas, lo que reduce los costos asociados al reclutamiento y la capacitación de nuevos empleados.

Mejora del Clima Laboral

Implementar estrategias de salario emocional contribuye a crear un ambiente de trabajo positivo. Un buen clima laboral fomenta la colaboración, disminuye los conflictos y aumenta la satisfacción general de los empleados.



Aumento del Compromiso y la Lealtad

Empleados que se sienten emocionalmente compensados son más leales y comprometidos con la empresa. Este compromiso se traduce en una mayor disposición para ir más allá en sus tareas y contribuir al éxito de la organización.



Mejora en la Salud y Bienestar de los Empleados

Un enfoque en el salario emocional incluye iniciativas que promueven la salud física y mental de los empleados, reduciendo el estrés y el agotamiento. Esto lleva a una menor incidencia de enfermedades y ausentismo laboral.



Fomento de la Innovación y Creatividad

Un ambiente de trabajo positivo y motivador estimula la creatividad y la innovación. Los empleados se sienten más seguros para proponer nuevas ideas y soluciones, lo que puede llevar a mejoras significativas en los productos y procesos de la empresa.

Reputación Corporativa Positiva

Empresas que invierten en el bienestar emocional de sus empleados son vistas como lugares atractivos para trabajar. Esto mejora la reputación corporativa y puede atraer talento de alta calidad, así como clientes y socios comerciales que valoran prácticas empresariales responsables.



Reducción de Costos Operativos

La disminución del ausentismo y la rotación de personal, junto con el aumento de la productividad, contribuyen a una reducción de costos operativos. Una fuerza laboral estable y motivada también minimiza los errores y mejora la eficiencia operativa.

Conoce a TARRIX®

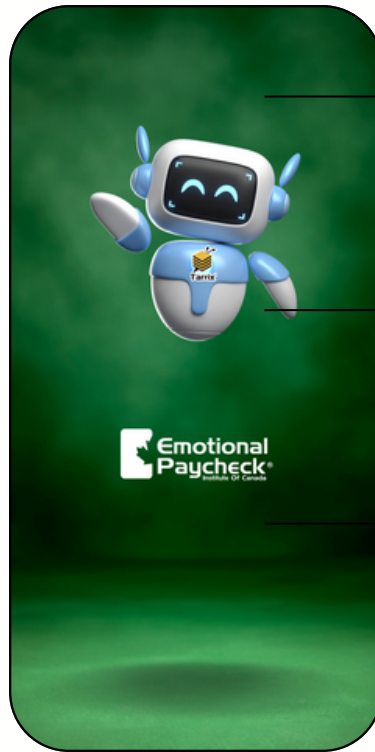
TARRIX®

Reporte

- 15 minutos
- 100+ ideas para mejorar el bienestar
- Reportes grupales e individuales

Inteligencia artificial

- Plan de acción para mejorar mi S.E.
- Plan de acción para mejorar liderazgo
- Recomendaciones para la empresa



● La empresa

Medición de las prestaciones, beneficios y compensación económica por parte de los colaboradores.

● El jefe

Medición del liderazgo de bienestar.

● El colaborador

Medición del estado de bienestar.



Certificación Internacional de Salario Emocional

100 horas de estudio con instructores internacionales.
Fundamentos del bienestar y salario emocional
Pruebas de diagnóstico Tarrix
Proyecto guiado de salario emocional

Te llevamos de lo abstracto a lo concreto.



Herramientas incluidas:

1. Libro de texto con la metodología
2. Evaluación Tarrix de salario emocional
3. Calculadora de rotación
4. Herramienta EFC - para evaluar carga laboral
5. Tarjetas Uno a Uno - guía para tener conversaciones significativas con tu equipo
6. Mentoría para desarrollar tu primer proyecto para aumentar el salario emocional

Más información:

✉ Info@emotionalpaycheck.com

☎ [+52 1 5547668048](tel:+5215547668048)

Referencias

1. Leal, Jaime (2021). El Método del Salario Emocional: el aumento que no afecta el presupuesto, Emotional Paycheck Publishing