

Premios DCH Salario Emocional

Los premios Salario Emocional son una iniciativa de DCH - Organización Internacional de Directivos de Capital Humano, que nacen con el objetivo de dar visibilidad a las mejores iniciativas lideradas por el área de Recursos Humanos, y que buscan ir más allá del salario y aportar nuevos aires a la relación empresa - empleado y a la compensación laboral.

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

Vivimos un momento con diversidad generacional, donde conviven 4 generaciones distintas: la Generación Z, la Generación Y, la Generación X y la Generación Baby Boom y cada una tiene unas necesidades y unas prioridades distintas a las otras.

Desde los beneficios sociales y retribución flexible, pasando por planes de bienestar del empleado (tanto físico, como mental y nutricional, incluso financiero), participación en proyectos sociales, hasta programas de reconocimiento e incentivos y más iniciativas que desarrollan con la intención de potenciar las estrategias de Employer Branding de las compañías.

Candidaturas, premios y categorías

El premio va dirigido a empresas de todos los tamaños y sectores de actividad, sin limitación alguna.

Las empresas pueden presentar sus candidaturas al I Premio DCH Salario Emocional cumplimentando el formulario de inscripción que encontrarán en esta página.

Jurado

El Jurado de los Premios DCH Salario Emocional está integrado por directivos de Recursos Humanos y directores generales de empresas y asociaciones de primer nivel.

BASES DEL PREMIO

Primera

El premio estará dotado con un elemento acreditativo, y será publicado con especial mención y difusión en los medios especializados.

Segunda

El tema del "II PREMIO DCH SALARIO EMOCIONAL" serán los planes vinculados al Salario Emocional llevadas a cabo por parte de la empresa participante

Tercera

Los trabajos deberán estar firmados por su autor/empresa o director de recursos humanos/director del proyecto presentado.

Cuarta

Los trabajos deberán enviarse cumplimentando el Formulario de Inscripción de la página principal de los premios.

Quinta

El plazo límite para la recepción de los trabajos será el **1 de marzo de 2024**.

Séptima

El jurado estará integrado por directivos de primer nivel. El veredicto será inapelable.

Octava

El envío de los trabajos para participar en el concurso implica la aceptación expresa de su posible publicación en medios especializados, sin derecho a retribución alguna, cediendo todos sus derechos en exclusiva a DCH y ELSALARIOEMOCIONAL.es

Novena

El jurado **emitirá su fallo en junio de 2024** y el premio será entregado en el transcurso de un acto que se celebrará en Madrid. Será requisito imprescindible la asistencia al mismo de la persona que presente el trabajo o de la que dirija el proyecto presentado.

Décima

El jurado resolverá en cuantos aspectos no contemplados en estas bases surjan a lo largo del proceso de concesión del premio.

Undécima

La participación en este certamen implica la aceptación de las bases del concurso.

Las personas son cada vez más conscientes de que cuando acceden a un puesto de trabajo están entregando a una compañía el bien más importante con el que los seres humanos contamos: nuestro tiempo. Por eso, y también debido al auge del debate sobre la salud mental en los medios de comunicación y las redes sociales, los empleados tienen cada vez más en cuenta los diferentes beneficios que obtienen, más allá del salario económico que cobren, al formar parte de organizaciones en las que decidan desarrollarse profesionalmente. Si quieres descubrir qué es el salario emocional y cómo puedes utilizarlo, este post es para ti.

Qué es el salario emocional

El salario emocional es la retribución de carácter no económico que un trabajador obtiene en cuanto a las facilidades que se le dan a la hora de satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales, mejorando su calidad de vida y contribuyendo a la conciliación laboral. Se trata de un concepto que influye mucho en la motivación de los empleados y en la opinión que estos tienen – y comparten – sobre una empresa.

Hablamos de un valor que hace referencia a las prestaciones que las personas obtienen en sus lugares de trabajo, algo que en muchas ocasiones pueden percibirse como beneficios incluso más importantes que el propio sueldo. El salario emocional juega un papel clave en momentos de crisis personales y profesionales, contribuyendo a que las personas saquen lo mejor de sí mismos a la hora de afrontar nuevos retos.

Cómo la empresa va a cuidar de su equipo y cómo va a permitir que haya un equilibrio emocional entre su trabajo y su vida son cuestiones cada vez más importantes, algo que incide en el bienestar directo del equipo y por lo que cada vez más personas se interesan, informándose sobre opiniones de antiguos trabajadores de la empresa en la que están interesados o incluso escribiendo un mensaje vía LinkedIn a los que actualmente forman parte de ella.

La importancia del salario emocional

Cuidar la motivación de los empleados de una compañía es esencial, y eso es algo que va más allá de la estabilidad económica y de un mero salario. Para una empresa debería ser un fracaso que sus trabajadores no se sientan parte de ella y que su influencia en sus empleados aporte más malestar que felicidad por el hecho de estar en ella.

Según las investigaciones de los últimos años, cuando una organización apoya a sus empleados los convierte en verdaderos agentes del cambio en su cultura, situando su éxito como prioridad en su vida. Según datos de la empresa estadounidense de análisis y asesoría Gallup, el compromiso por parte de los empleados felices se traduce en un 21% de aumento en sus ganancias, un 17% más en su productividad y hasta un 20% de crecimiento en las ventas. Además, el absentismo se reduce hasta en un 41%. Los datos hablan por sí solos, ¿no crees?

Cuidar el salario emocional de un equipo debe ser un desafío constante que nos permitirá prosperar y mejorar la opinión tanto de los trabajadores como de aquellos que aspiran a serlo. Por tanto: es normal que las personas pregunten por las condiciones que obtendrán en una compañía desde el proceso de selección, algo que a la propia empresa la ayudará a saber si encajará en su cultura. Por tanto, los reclutadores deben estar concienciados sobre la importancia de este factor y estar listos para dar respuestas a la altura a preguntas como:

- De qué forma garantiza la empresa el bienestar de sus empleados: ya sea asegurándose de que no estén sobrecargados de trabajo, que las relaciones entre sus miembros sean respetuosas...
- Cómo se va a apoyar la conciliación: si se permiten las llamadas personales en momentos puntuales, las pausas para el café en momentos concretos, si se puede teletrabajar varias jornadas a la semana y se facilitará el proceso de reserva de días de vacaciones...
- De qué forma se apoya a los empleados para que mejoren profesionalmente: si se respalda su formación, su superación y crecimiento...

Beneficios del salario emocional

Las organizaciones deben adaptarse rápidamente a unos tiempos en los que todos hemos vivido tiempos difíciles debido a una crisis sanitaria en la que el optimismo y la esperanza se han visto en jaque en numerosas ocasiones. Por eso es tan importante que las empresas sean conscientes de lo importante que es lograr sacar lo mejor de las personas, algo que repercutirá directamente en los resultados de la compañía. Entre los beneficios de cuidar el salario emocional destacan:

- Índices de rotación del personal más bajos
- Reducción de inversión en cuanto a selección, formación y administración del personal debido a la buena imagen de la empresa
- Minimización del absentismo
- Personas felices en el equipo con una productividad y competencia óptima

Cómo utilizar el salario emocional

Existen hasta 10 factores que contribuyen a la consolidación del salario emocional. Poner a prueba cómo estos elementos se aplican en una organización es clave para estar seguros de que el futuro de una organización está en manos de personas que se sienten respaldadas por empleados reconocidos y a la altura de los desafíos que emprendan.

Apunta bien:

1. El propósito: Hay que cuidar el hecho de que los empleados se sientan parte del propósito de la organización, logrando que el trabajo se convierta en parte de su objetivo personal. Cuando formas parte de una compañía con tus mismos valores eso provocará que el trabajo adquiera más valor y que estés dispuesto a hablar de él, sintiéndote más feliz en tu día a día.
2. La dirección: Las personas que forman parte de una compañía deben ser capaces de visualizar, crear y elegir una dirección profesional, así como formar parte de las decisiones que les afecten como profesionales. Todo ello afectará a su forma de ver el futuro y contribuirá a que plasmen su potencial y entreguen su mejor energía.
3. La autonomía: La libertad en el contexto laboral contribuirá a que los empleados se sientan respetados y valorados, algo que influirá en que se vea reconocida su competencia y en que puedan elegir y gestionar su propio estilo organizativo, así como la gestión de los proyectos y de su tiempo.
4. El disfrute: El trabajo también debe ser un lugar en el que experimentar placer y diversión, donde tener interacciones sociales positivas, respetuosas, confiables y auténticas.
5. La creatividad: Explorar, desarrollar y expresar formas originales, diferentes e innovadoras de hacer las cosas es prioritario si queremos cuidar el salario emocional de nuestros compañeros.
6. La maestría: Lo que se traduce en adquirir dominio y una comprensión más profunda de las tareas del día a día, así como en adquirir mayores conocimientos a lo largo del tiempo con el fin de destacar, aumentar la experiencia y las particularidades de una especialización laboral.
7. El sentimiento de pertenencia: Debe buscarse la oportunidad de conectar con el equipo, la organización y los compañeros de trabajo. Eso influirá en que una persona se sienta reconocida, apreciada, valorada e identificada con el papel que desempeñará en su puesto de trabajo.
8. El desarrollo profesional: Que un empleado pueda desarrollar sus talentos, habilidades y destrezas en su lugar de trabajo es esencial, algo que se puede

estimular mediante la generación de nuevas amistades, el seguimiento por parte de sus coordinadores y la tutorización del equipo de Recursos Humanos.

9. La inspiración: Tener la oportunidad de que una persona se alinee con los valores más profundos de la compañía provocará una conexión mayor con su trabajo, generando los mejores resultados posibles.
10. El desarrollo personal: La oportunidad de adquirir conciencia sobre uno mismo y de aprender de nuestros errores nos permitirá volvernos más reflexivos y flexibles, así como obtener enseñanzas de nuestro entorno laboral, lo que nos permitirá desarrollar cualidades que nos conviertan en seres humanos más completos.