



25 AÑOS
TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES

9º PROGRAMA DE INMERSIÓN

INSPIRANDO

TALENTO & GESTIÓN

**CONVERSACIONES
CONSTRUCTIVAS**

NOMBRE MÓDULO Y QUIEN LO DICTA



Reflexión

1



Ingresa a
www.menti.com

2



Escanea el código QR
o digita el número
88051171

3



¡Participa!

Tu voz inspira
NUESTRO APRENDIZAJE



¿Qué es realmente el salario emocional?



DEFINICIÓN FORMAL

Salario emocional es el conjunto de retribuciones no monetarias que una organización ofrece a sus colaboradores para satisfacer necesidades personales, profesionales y familiares, incrementando su satisfacción, motivación y compromiso, **sin que esto implique un incremento directo del salario económico.**

PUNTOS CLAVE



No sustituye al salario económico, lo **complementa**.



No es “regalar cosas” — es una **estrategia deliberada** de gestión de personas.



Su valor es **percibido**, no siempre cuantificable en dinero, pero sí **medible en impacto** (retención, engagement, productividad).



El poder de la experiencia

Prioridades que definen un nuevo rumbo



Diferenciación: los tres niveles de compensación



El salario económico atrae, pero **el salario emocional retiene.**



¿Por qué alguien se queda en una empresa que paga menos que otra? Porque **está siendo compensado en un nivel que el dinero no cubre.**

¿En qué se basa el salario emocional?

Dos modelos clave

1 Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg identificó dos tipos de factores en el trabajo:



2 Jerarquía de necesidades de Maslow, aplicada al contexto laboral



Ambos modelos coinciden: cuando se cubren las necesidades básicas, lo que realmente impulsa el compromiso y la permanencia son los **factores motivadores y las necesidades superiores**.



El salario emocional convierte un trabajo en algo **significativo, no solo sostenible**.

¿Por qué esto no es una moda pasajera?

Tres razones que hacen urgente poner el salario emocional en el centro de la estrategia organizacional.

1



WAR FOR TALENT (guerra por el talento)



El mercado laboral se volvió más **competitivo**: las empresas ya no solo compiten por clientes, compiten por retener y atraer personas capacitadas.



El salario ya **no es suficiente diferenciador** cuando varias empresas pagan rangos similares.

2



EMPLOYER BRANDING



La reputación como empleador se volvió **pública y comparable** (Glassdoor, LinkedIn, redes sociales).



Lo que pasa “puertas adentro” ahora se sabe puertas afuera — esto presiona a las empresas a mejorar la **experiencia real** del colaborador, no solo el discurso.

3



PROPUESTA DE VALOR AL EMPLEADO (EVP)



El salario emocional se volvió **parte central** de cómo las empresas construyen su EVP.



Ya no se contrata solo con un salario competitivo, se “vende” una **experiencia de trabajo completa**.



Las personas no solo eligen dónde trabajar por lo que ganan,
sino por cómo se sienten, crecen y aportan en ese lugar.



El salario emocional ya pesa en las decisiones

Lo que muestran los estudios en Colombia y el mundo



COLOMBIA



94,7%

considera que el salario emocional **incide en la productividad.**

GEMLC 2026



36%

identifica el salario emocional como la **principal estrategia para motivar a los colaboradores**, por encima de otras alternativas evaluadas.

Estudio reportado por empleo.com, 2025



MUNDO



83% vs. 82%

Por primera vez en 22 años del Workmonitor, el **equilibrio vida-trabajo (83%)** superó al **salario (82%)** como motivador laboral.

Randstad Workmonitor 2025
+26.000 trabajadores, 35 mercados



31%

de los trabajadores ya ha **dejado un empleo** por no tener suficiente flexibilidad.

Randstad Workmonitor 2025



36%

renunciaría a un aumento salarial del 10% **a cambio de un trabajo totalmente flexible o una semana laboral comprimida.**

Global Talent Trends
2024-2025



El dinero sigue importando.
Lo que cambió es que
ya no decide solo.



Dato clave para recordar:

Cerca del 30% de los encuestados por El Empleo.com afirmó que una empresa sin políticas de salario emocional tendría que pagar entre **\$3 y \$3,5 millones** adicionales para ser considerada como opción de cambio o permanencia.

Compensación Total

Mayor visibilidad del Salario Emocional

El salario emocional sigue ganando relevancia, pero aún no tiene el protagonismo que merece.



FIJO

Pierde participación
frente a otros elementos
de la compensación.

GEMLC 2026



VARIABLE

Potencia la
generación de valor.

GEMLC 2026



BENEFICIOS

Alternativas eficientes
para fidelizar el talento con
criterios de competitividad
y sostenibilidad.

GEMLC 2026



SALARIO EMOCIONAL

Impacto en calidad de vida,
en compromiso
y resultados.

GEMLC 2026



El Salario Emocional

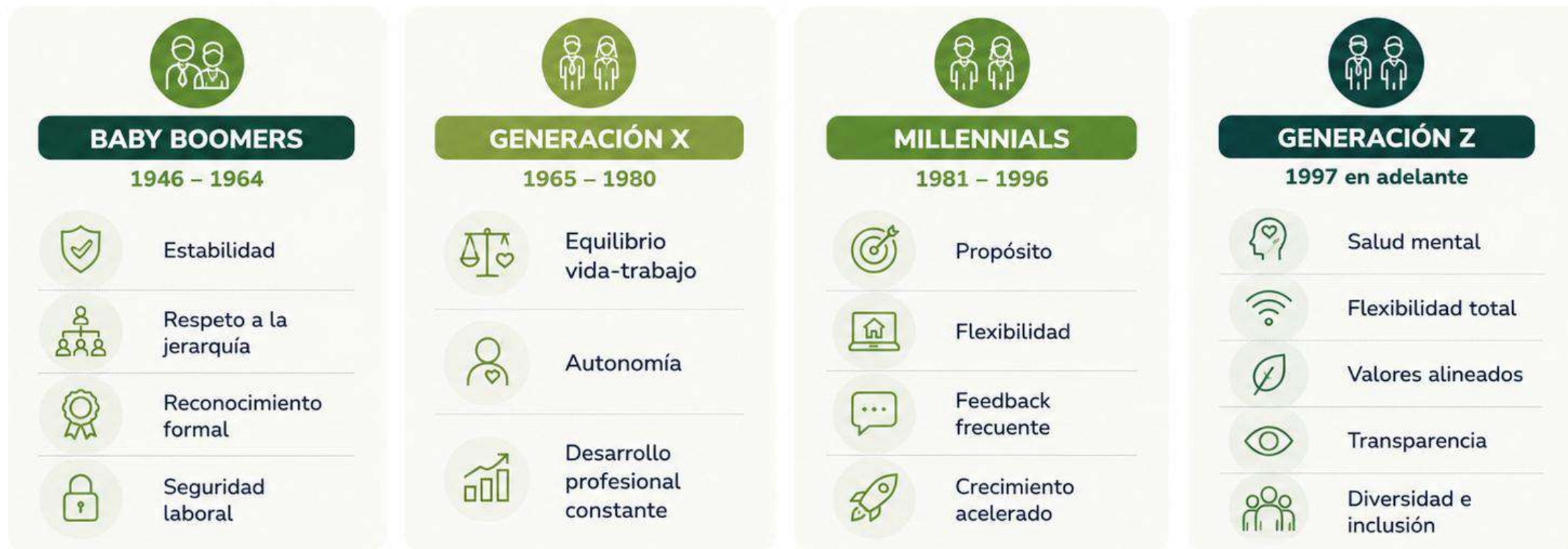
ya dejó de ser un “extra”
para convertirse en un factor estratégico.



Su visibilidad crece,
pero su **incorporación real**
aún tiene camino por recorrer.

Un mismo beneficio, distintas prioridades

Tendencias generales que nos ayudan a entender cómo varían las expectativas según la generación.



No se trata de encasillar, sino de comprender para diseñar experiencias **que realmente conecten con las personas.**



Son tendencias generales, no reglas fijas.

Algunas coinciden y reorientan la oferta de valor



BABY BOOMERS

1946 – 1964

	Innovación	4,11
	Bienestar	4,51
	Salario	4,25
	Desarrollo	4,35
	Proyección	3,57
	Posicionamiento	4,88



GENERACIÓN X

1965 – 1980

	Innovación	4,09
	Bienestar	4,76
	Salario	4,18
	Desarrollo	4,22
	Proyección	4,57
	Posicionamiento	3,95



MILLENNIALS

1981 – 1996

	Innovación	4,76
	Bienestar	4,45
	Salario	4,02
	Desarrollo	4,28
	Proyección	3,83
	Posicionamiento	4,19



GENERACIÓN Z

1997 en adelante

	Innovación	4,90
	Bienestar	4,82
	Salario	3,71
	Desarrollo	4,75
	Proyección	4,42
	Posicionamiento	2,96



Fuente:
Employee Experience 2025



Los puntajes van de 1 a 5.
1 = nada importante | 5 = muy importante

¿Qué hace que una persona se sienta bien en su trabajo?

El salario emocional se construye a partir de múltiples experiencias.



**No es una sola práctica la que construye salario emocional.
Es la suma de pequeñas experiencias que vivimos todos los días.**

¿Cómo saber qué necesita realmente tu organización?

Antes de diseñar cualquier estrategia de salario emocional, hay que diagnosticar en dos niveles — quién es tu población (contexto) y qué percibe (experiencia). Diseñar sin esto es adivinar.

HERRAMIENTA

QUÉ REVELA

CUÁNDO USARLA

POR QUÉ LA VALORACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA VA PRIMERO

- ✓ Sin este perfil, los datos de clima o eNPS se quedan en promedios generales que ocultan diferencias reales.
- ✓ Permite cruzar variables y detectar patrones: rotación, absentismo, diferencias por sede, modalidad de contrato, rango de edad, etc.
- ✓ Conecta con el Bloque 3 (Generaciones): lleva las tendencias a datos concretos de TU población, no a suposiciones genéricas.

1



VALORACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Perfil de la población: edad, género, estado civil, cargas familiares, nivel educativo, antigüedad, ubicación geográfica, tipo de contrato.



Punto de partida, base para segmentar todo lo demás.

2



ENCUESTAS DE CLIMA LABORAL

Percepción general sobre ambiente, liderazgo, beneficios.



Periódicas (anual o semestral).

3



eNPS (EMPLOYEE NET PROMOTER SCORE)

Qué tan dispuestos están los colaboradores a recomendar la empresa como lugar de trabajo.



Frecuente (trimestral), es un termómetro rápido.

4



ENTREVISTAS DE SALIDA

Razones reales de por qué alguien se va.



Cada desvinculación voluntaria.

5



FOCUS GROUPS

Profundidad cualitativa en temas específicos (ej. flexibilidad, liderazgo).



Cuando se necesita explorar un tema puntual.

6



ONE-ON-ONES / REUNIONES INDIVIDUALES

Necesidades y percepciones a nivel individual, no solo agregado.



Continuo, parte de la gestión de líderes.



Combinar **quién es tu gente** (sociodemográfico) con **qué percibe** (clima, eNPS) y **por qué se queda o se va** (entrevistas, focus groups) es lo que permite pasar de un programa genérico a **soluciones que realmente conectan** con las necesidades de cada segmento de la población.



HUMAN CAPITAL

25 AÑOS

TRANSFORMANDO ORGANIZACIONES

www.humancapital.com.co



PREGUNTA PARA EL GRUPO

Si mañana **solo** pudieras
implementar **UNA** iniciativa
de **salario emocional**
en tu organización,
¿cuál elegirías?



Escríbela en el chat.

Solo una. No la pienses demasiado.



“ El salario emocional
deja de ser una suma de beneficios
cuando responde a
una necesidad real del negocio. ”



El reto está en conectar
lo que las personas valoran
con los desafíos
que la organización
necesita resolver.



Entender a nuestra gente es el punto de partida.
A partir de hoy, el desafío es convertir ese entendimiento en decisiones
que generen impacto en las personas y en el negocio.

Principales hallazgos

SALARIO EMOCIONAL

MÓVILES DE APLICACIÓN



67%

De las empresas tiene hoy estas alternativas convirtiéndolas en los mayores impulsores de **fidelización**, **productividad** y **propuesta de valor**.

En 2026, el impacto del salario emocional será medible, transversal y decisivo para la **competitividad organizacional**.

MÓVILES DE IMPLEMENTACIÓN



83%

Fidelización a través de mecanismos emocionales.



79%

Mejora en la calidad de vida del empleado y su núcleo de afinidad.



57%

Atracción de talento clave a partir de una experiencia diferenciada.



41%

Potenciación de la oferta de valor.



37%

Aumento de la productividad al impactar la lealtad y el compromiso.



Fuente: Gran Estudio del Mercado Laboral Colombiano 2026



SALARIO EMOCIONAL

Calidad en el empleo



Las actividades de cultura y ocio se consolidan como las más utilizadas, al ser las que generan **mayor conexión emocional, cohesión social y reducción del estrés**, pilares clave del bienestar organizacional.

PRÁCTICAS MÁS UTILIZADAS

-  **60%** > Acompañamiento emocional
-  **53%** > Prevención en salud
-  **51%** > Actividades culturales
-  **37%** > Reconocimiento
-  **25%** > Descuento en productos
-  **17%** > Actividades mascotas
-  **14%** > Experiencias gastronómicas

SALARIO EMOCIONAL

Desarrollo Profesional



89%

Empleados que afirman que su **prioridad es fortalecer su perfil** tanto desde el punto de vista técnico como comportamental.

PRÁCTICAS MÁS UTILIZADAS



58%



Formación técnica



47%



Formación habilidades



23%



Plataformas (LXPs)



22%



Desarrollo líderes



18%



Planes de carrera



15%



Movilidad interna



12%



Planes de sucesión



El desarrollo profesional se consolida como **el motor de crecimiento y proyección**, clave en la experiencia del empleado.

SALARIO EMOCIONAL

Flexibilidad temporal y espacial



Organizaciones **potenciarán sus esquemas de desempeño** para fortalecer sus iniciativas de trabajo remoto.

PRÁCTICAS MÁS UTILIZADAS



Fuente: Gran Estudio del Mercado Laboral Colombiano 2026

SALARIO EMOCIONAL

Servicios de apoyo a la familia



74%

De los empleados
prioriza beneficios que apoyan su núcleo de afinidad,
especialmente aquellos ligados a salud, alimentación, formación y cuidado de dependientes.”

PRÁCTICAS MÁS UTILIZADAS



35%



Prevención en salud



22%



Actividades culturales



21%



Asesorías



15%



Redes de afinidad



11%



Convenios



9%



Formación



6%



Ferias de Emprendimiento



Invertir en el bienestar del núcleo de afinidad de nuestros empleados,
fortalece su motivación, compromiso y permanencia.

SALARIO EMOCIONAL

Diversidad e inclusión



29%

Las organizaciones apostarán por robustecer sus iniciativas con una mirada más amplia, **integrando componentes no tradicionales de diversidad e inclusión** como la neurodiversidad, la diversidad generacional, los distintos modelos familiares y las necesidades específicas de cada estilo de vida.

PRÁCTICAS MÁS UTILIZADAS

	52%	>	Formación en DEI
	23%	>	Políticas asociadas a colectivos específicos.
	13%	>	Incentivos asociados a liderazgo inclusivo
	10%	>	Equidad de género
	6%	>	Acompañamiento emocional
	5%	>	Espacios de inclusión
	3%	>	Banco de innovación



Ampliar la mirada en diversidad e inclusión es construir organizaciones **más humanas, equitativas y preparadas para el futuro.**

HACIA UNA GESTIÓN MÁS CONECTADA Y ESTRATÉGICA



59%

Reconfigurará sus **prácticas de liderazgo** para fortalecer cercanía, escucha y toma de decisiones ágil.



52%

Adoptará **modelos de evaluación continua** basados en retroalimentación multidireccional y métricas más humanas del desempeño.



34%

Planea **fortalecer sus sistemas de analítica** para decisiones más asertivas.



28%

Incrementará el uso de **dashboards de talento** para anticipar riesgos y mapear capacidades críticas.



67%

De las compañías robustecerá sus modelos de desarrollo para cerrar brechas en **habilidades socioemocionales, analíticas y de liderazgo**.



41%

Concentrará esfuerzos en **iniciativas de comunicación** que refuercen cultura, relaciones y alineación organizacional.

**9º PROGRAMA
DE INMERSIÓN**

INSPIRANDO
TALENTO & GESTIÓN

