

EMPRESAS SURA

Seminario
PYME
SEGURIDAD, INNOVACIÓN Y BIENESTAR

EMPRESAS

www.sura.com

Más allá del salario: Cómo atraer y fidelizar talento con una retribución emocional diferencial

¿Quién quiere ser feliz?

<https://www.youtube.com/watch?v=m4lcs03xzUQ>

Algunas reflexiones

Narrado por el monje benedictino David Steindl-Rast

1. ¿Qué hace realmente feliz a una persona en el trabajo? Asumimos que el salario económico es el principal motor de la felicidad laboral.

2. ¿Estamos creando entornos dónde los empleados se sienten valorados más allá del salario? “para, observa, actúa” como una forma de vivir con gratitud.

3. ¿Qué tipo de salario emocional estamos ofreciendo? El salario emocional no es un lujo, es una necesidad estratégica

4. ¿Qué pasaría si lideráramos desde la gratitud? Un líder agradecido no solo mejora el clima laboral, sino que también inspira confianza, compromiso y lealtad.

5. ¿Estamos midiendo el bienestar de forma integral? Más allá de los indicadores financieros, el bienestar emocional es un predictor clave de productividad y retención.

-Según Confecámaras, en el primer semestre del 2024 se crearon más de **297,475** nuevas empresas, la mayoría de ellas Mipyme. Este crecimiento implica una mayor competencia por el talento.

-Según el informe Future of Work Trends 2025 de Gartner: Las empresas que ofrecen programas integrales de bienestar tienen un 23% menos de **rotación voluntaria** que aquellas que no lo hacen.

-Gartner plantea que el **82%** de los empleados afirma que es importante que su organización los **vea como personas**, no solo como trabajadores. Sin embargo, **solo el 45%** cree que su empresa realmente lo hace.

Conozcamos las cifras

**Tendencias del
talento humano:
Beneficios que
marcan la
diferencia**

Individualidad

Los empleados esperan una preocupación genuina de sus empleadores lo que implica que los conozcan a profundidad: personalización de beneficios.



Humanismo tecnológico

La tecnología permite a los empleados dedicarse a actividades que generen mayor valor, los avances en esta área han promovido flexibilidad, autonomía y nos potencia como seres humanos.

Nuevas configuraciones familiares

La familia ya no es solo “papá, mamá e hijos”. Hoy incluye mascotas, adultos mayores, parejas no tradicionales, y redes de cuidado diversas.

Bienestar holístico

Invita a reconocer que somos seres complejos e interconectados, por lo que nuestra salud y felicidad dependen de un equilibrio entre múltiples dimensiones.

Revolución social

Las personas prefieren formar parte de organizaciones que generan un impacto positivo en la sociedad en términos de sostenibilidad, igualdad y transparencia.



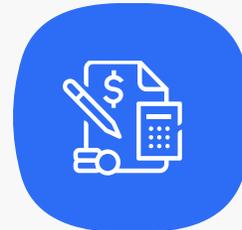
**COMPENSACIÓN
TOTAL**

Elementos de la compensación total

¿Cuál es tu estrategia de compensación?



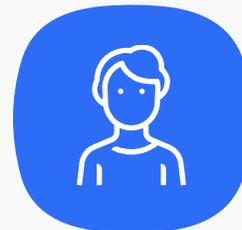
Compensación fija



Compensación variable



Beneficios extralegales



Salario emocional

Elementos de la compensación total



Beneficios extralegales

Permite aumentar el valor percibido por los empleados sin que sea necesario aumentar el salario base.

- Pólizas de vida.
 - Planes de salud.
 - Auxilios económicos (estudio, compra de lentes, transporte, alimentación, gimnasio, guardería, etc.).
 - Descuentos en establecimientos - convenios
- *Intereses de los empleados



Salario emocional

Actividades, eventos y programas que se ofrecen para aportar al bienestar y al mejoramiento de la calidad de vida del colaborador y su familia.

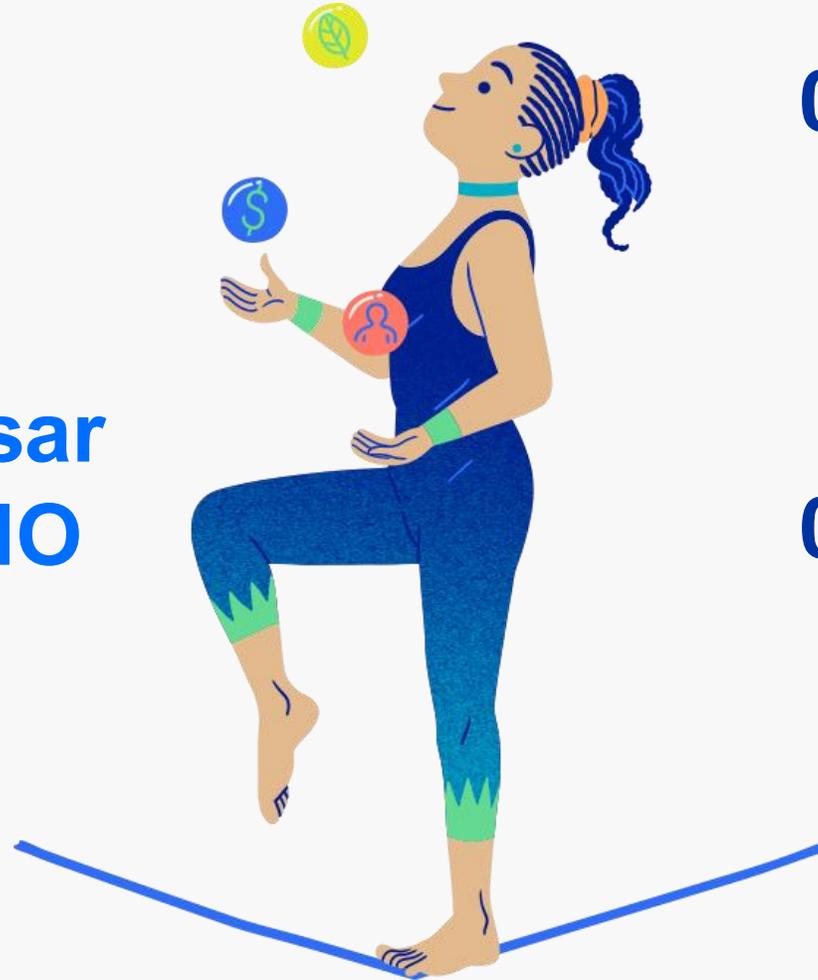
- Celebraciones de cumpleaños, fechas especiales, Espacios de integración y recreación.
- Reconocimiento por logros alcanzados ya sea de manera individual o grupal.
- Acompañamiento psicológico, legal y/o financiero.
- Cultura y Ambiente laboral saludable.
- Liderazgo empático y cercano.
- Oportunidades de desarrollo (formación, retroalimentación) - Asignación de proyectos desafiantes.

¿Ofreces algo especial?

¿Sientes que el bienestar
de las personas está en el
centro de tu estrategia?



Claves para pasar del qué al CÓMO



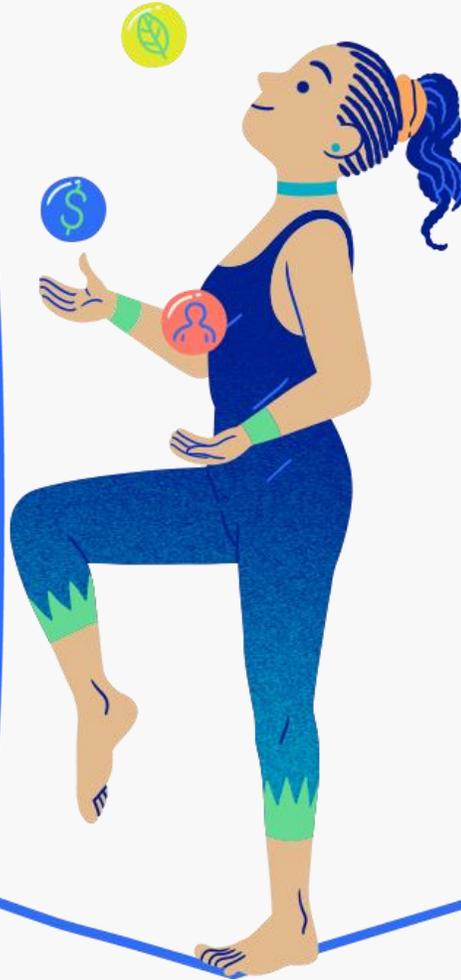
01 Objetivos del plan

- ¿En qué situación se encuentra mi empresa?
- ¿Qué problemas se pretenden resolver con el plan?
- ¿Qué es lo que más valoran tus empleados?

02 Indicadores

- ¿Qué meta se persigue?
- ¿Cómo se van a medir los resultados?
- **Directivos y talento humano:** Trabajar en conjunto para conseguir los objetivos

Claves para pasar del qué al CÓMO



03

Herramientas de diagnóstico

- Perfil sociodemográfico.
- Batería de riesgo psicosocial.
- Mediciones de experiencia - clima laboral - satisfacción.
- Conversaciones con empleados.
- Estudios de referenciación con empresas del sector.

04

Análisis de resultados

- Priorización de los beneficios: define políticas (A quién aplica, cómo acceder a ellos, etc.).
- Asignación de presupuesto.
- Elección de aliados, proveedores.

Tendencias: Beneficios con propósito – Bienestar holístico

**Salud:
Física
Mental
Espiritual
Financiera**

Convenios deportivos.
Pausas activas.
Respeto al horario.
Vacaciones reales.
Reuniones necesarias.
Trabajo desde casa.
Apps de bienestar.
Cursos.

Talleres antiestrés.
Pasantías internas.
Rotación de roles.
Días libres.
Apoyo educativo.
Reconocimientos mes.
Agradecimiento público.

Holismo

Reciclaje.
Voluntariados.
Historias de impacto.
Días libres diversos.
Lenguaje inclusivo.
Celebraciones diversas.
No discriminación.

Educación financiera.
Apoyo emprendimiento.
Subsidios.
Bonos.
Descuentos.
Apoyo para hijos.

"No necesitas grandes presupuestos para fidelizar. Necesitas intención, escucha y coherencia. Empieza por una acción pequeña, pero significativa. A veces lo que fideliza a las personas no es un bono, sino sentirse vista."

Inicia por algo simple: una conversación con tu equipo, pregúntenles qué valoran, qué los hace quedarse, qué los haría irse. A partir de ahí, construye una propuesta de valor que refleje quién eres como empresa y cómo quieres cuidar a tu gente.



GRACIAS

Seminario
PYME
SEGURIDAD, INNOVACIÓN Y BIENESTAR

