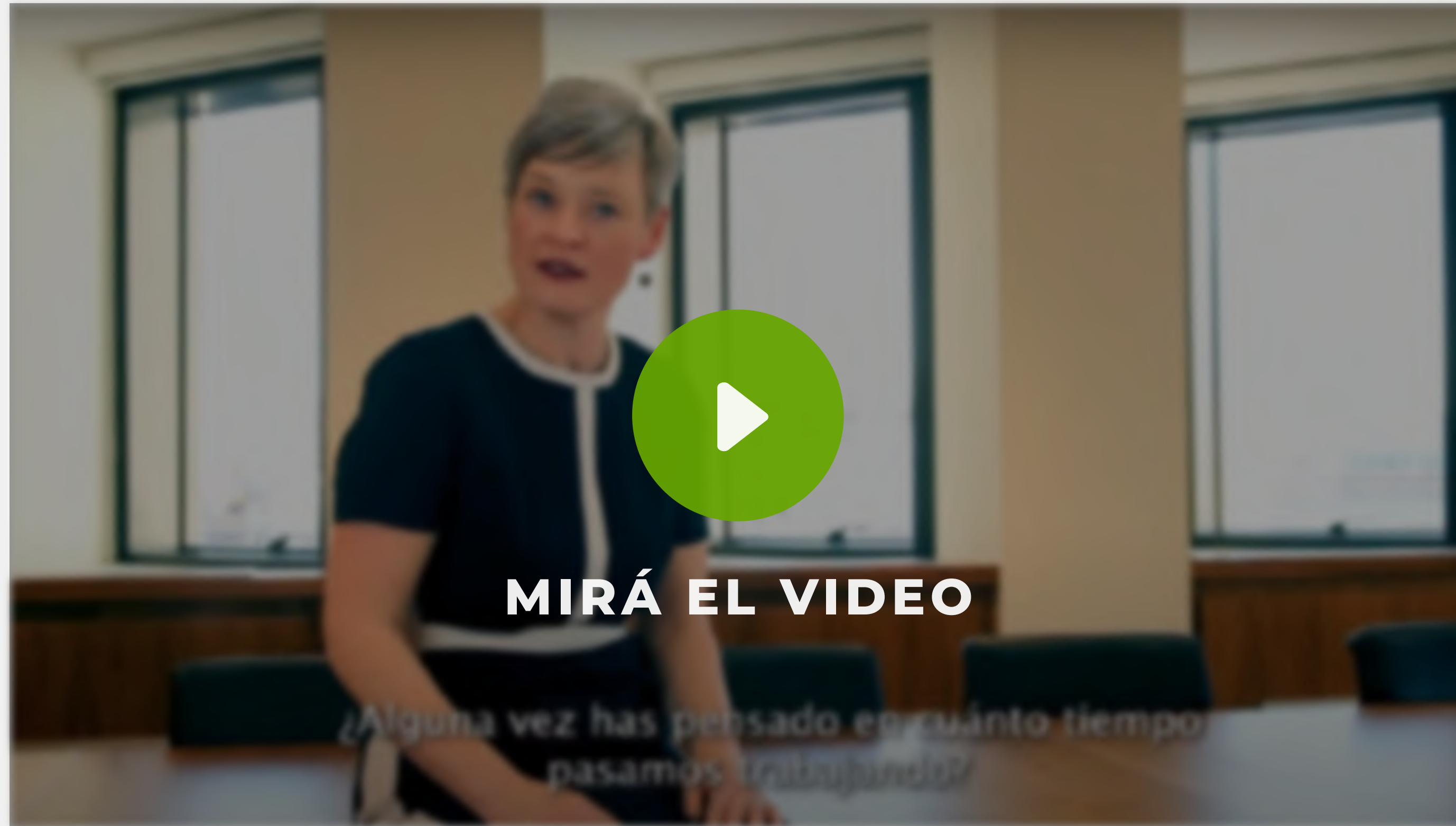


Think Studio

PARTNER



EMOTIONAL SALARY
BAROMETER



**SOMOS CATALIZADORES DE UNA
EXPERIENCIA ÚNICA CREADA POR
LAS REFERENTES MUNDIALES DEL
SALARIO EMOCIONAL:**
CLODAGH BEATY Y MARISA ELIZUNDIA

El salario emocional son las ganancias no financieras que obtenemos del trabajo. Aquellas que nos motivan a cambiar nuestra percepción del trabajo y que conducen al desarrollo personal y profesional.

El salario emocional difiere según cada individuo, ya que para algunos lo más importante del trabajo será la oportunidad de socializar y hacer amigos, mientras que para otros, por ejemplo, lo más importante será la oportunidad de volverse un experto en su campo de trabajo.

Estudios recientes de Gallup demuestran que a nivel global la insatisfacción laboral ronda el **85%**, aunque solo un **22%** de la gente abandona el trabajo por motivos económicos.



A TRAVÉS DEL
BARÓMETRO DE SALARIO EMOCIONAL™
MEDIMOS EL BIENESTAR EMOCIONAL
DE CADA EMPRESA



Hoy representamos en latinoamérica a Live Your Brand, la consultora creadora del Barómetro de Salario Emocional, una potente herramienta validada en más de 22 países. Esta alianza nos permite realizar un diagnóstico certero de la salud emocional de cada empresa; para luego aportar estrategia, creatividad e innovación, y así generar los cambios necesarios a la interna de las organizaciones.

Featured in





EVALUAMOS LOS 10 FACTORES QUE AFECTAN EL BIENESTAR DE LOS COLABORADORES

A través de esta herramienta de gran confiabilidad y validez estadística, podemos adoptar un rol más proactivo en la identificación de oportunidades para redefinir el trabajo.

AUTONOMÍA

Ser capaz de gestionar tus propios proyectos o tiempo.

PERTENENCIA

Sentirte valorado y apreciado.

CREATIVIDAD

Es el poder poner tu huella en todo lo que hacés, sin importar tu profesión, aquello que diferencia tu trabajo del resto.

DIRECCIÓN

La proyección de carrera que tiene un empleado a mediano y largo plazo.

DISFRUTE

La capacidad de reír y disfrutar de los momentos.

INSPIRACIÓN

Son los momentos inspiradores que abren un mundo de posibilidades.

MAESTRÍA

Reconocer un buen trabajo y disfrutarlo, es la satisfacción de haber hecho algo bien e ir mejorando.

CRECIMIENTO PERSONAL

La capacidad de aprender de tus propios errores y crecer como ser humano.

CRECIMIENTO PROFESIONAL

La oportunidad de hacer uso de tus talentos, fuerzas y competencias para hacerte un mejor profesional.

PROPÓSITO

Crear que tu trabajo no solamente sirve a un propósito inmediato, sino también a uno más grande que tú.



EL IMPACTO EN EL NEGOCIO

El compromiso de los colaboradores impacta profundamente los negocios.

Gallup realizó el estudio *State of the American Workplace* para determinar la relación del compromiso con la rentabilidad, productividad, retención de empleados y percepción del cliente.

RENTABILIDAD + 21%

PRODUCTIVIDAD + 17%

VENTAS + 20%

AUSENTISMO -41%

NUESTRA PROPUESTA DE VALOR ÚNICA:

DE LA TOMA DE CONCIENCIA A LA CORRESPONSABILIDAD ENTRE LAS PERSONAS, LOS LÍDERES Y LA ORGANIZACIÓN


El individuo toma conciencia de lo que es el salario emocional.

Esta conciencia permite apreciar los beneficios emocionales.

Se produce un cambio en la percepción del trabajo.

El individuo se siente escuchado y fortalecido.

El individuo se responsabiliza y compromete.



EL BIENESTAR,
FACTOR CRUCIAL
DEL FUTURO
LABORAL.

No sabemos cómo será el futuro laboral, pero sí sabemos que el bienestar de las personas es y será crucial para hacer frente a cualquier reto que enfrentan las organizaciones.

Si las organizaciones buscan tener éxito, deben convertirse en una plataforma de crecimiento para sus empleados.

74%

de la gente joven se niega a trabajar en una empresa que no comparta sus valores.

50%

de los empleados cree que recibir las gracias de los gerentes mejora la relación y genera confianza.

31%

disminuye la rotación voluntaria que experimentan las empresas con programas de reconocimiento de empleados.

300%

más innovadores son los empleados felices.

PEOPLE FIRST

NEW COMPANY MANIFESTOS

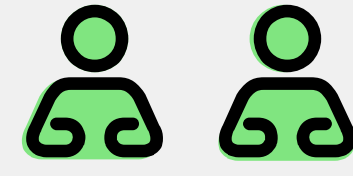


En una actualización de la lista de Principios de liderazgo de Amazon, la compañía agregó "esforzarse por ser el mejor empleador de la Tierra". Andy Jassy, su Director Ejecutivo, espera generar un nuevo futuro responsable para los empleados en Amazon.



En respuesta al avance del home-office, que provocó frustración y falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, Google lanzó un manifiesto de bienestar que incluye sentimientos identificables como "Está bien anteponer la familia al trabajo" y "Está bien decir que no estás bien".

Hay un nuevo respeto por el bienestar y la felicidad de los empleados, que exige un nuevo nivel de comprensión y empatía por parte de los empleadores.

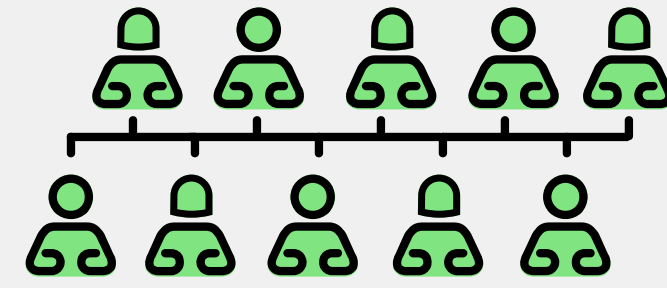


**EQUIPO DE
DESARROLLO
DE PERSONAS**
HASTA 2 PARTICIPANTES



FASE 1
INTEGRAR

1 MES

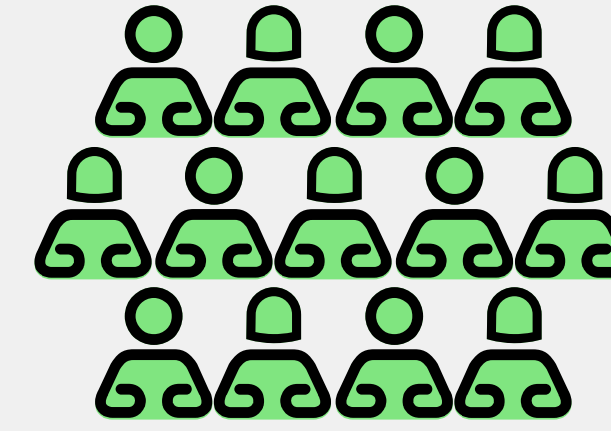


**LÍDERES DE
LA EMPRESA**
HASTA 10 LÍDERES DE ÁREA

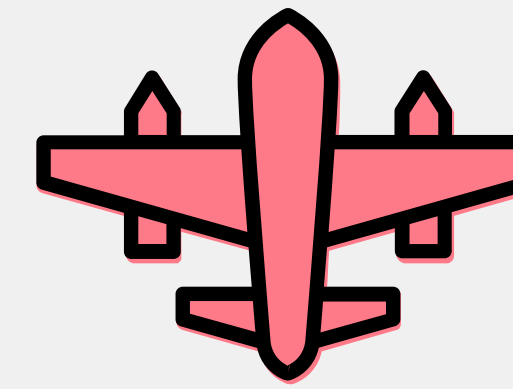


FASE 2
POTENCIAR

2 MESES



FULL ORGANIZACIÓN
TODOS LOS COLABORADORES



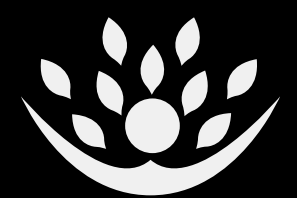
FASE 3
REDEFINIR

6 MESES

EMOTIONAL SALARY JOURNEY

Este método de 3 fases permite que el Salario Emocional se convierta en el catalizador de una nueva cultura de corresponsabilidad emocional que genera compromiso.

Estas 3 etapas implican una experiencia completa de 9 meses, que puede desarrollarse de corrido o con pausas entre fase y fase.



EMOTIONAL SALARY
BAROMETER

FASE 1

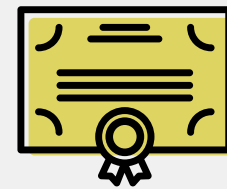
1 MES

LEARNING AND DEVELOPMENT

Esta es la única fase opcional.


EQUIPO DE DESARROLLO DE PERSONAS
HASTA 2 PARTICIPANTES

CERTIFICACIÓN INTERNA EN SALARIO EMOCIONAL PARA EL EQUIPO DE DESARROLLO DE PERSONAS




OBJETIVO

INTEGRAR el Salario Emocional como herramienta estratégica del equipo de desarrollo de personas para apoyar, desarrollar y motivar.

10 SESIONES

de tres horas cada sesión.
TOTAL/ 30 HORAS




CONTENIDO

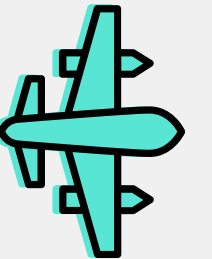
- ✓ Comprender los beneficios emocionales que los equipos obtienen de su trabajo
- ✓ Aprender a utilizar esta información para influir positivamente
- ✓ Identificar exactamente cómo se puede explorar cada uno de los 10 factores del salario emocional
- ✓ Obtener las herramientas necesarias para trabajar con el fin de aumentar el salario emocional
- ✓ Desarrollar las habilidades de liderazgo e inteligencia emocional

SALARIO EMOCIONAL

PARA LOS LÍDERES DE DESARROLLO DE PERSONAS
(se contemplan dos mediciones, una al inicio y otra cuando termina de hacerlo el resto de los colaboradores)




2 SESIONES DE COACHING
para seguimiento del reporte y los ejercicios, de una hora cada sesión.



EMOTIONAL SALARY JOURNEY

Este método de 3 fases permite que el Salario Emocional se convierta en el catalizador de una nueva cultura de corresponsabilidad emocional que genera compromiso.

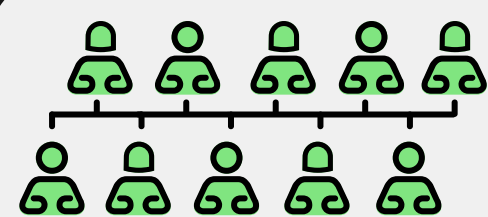
Estas 3 etapas implican una experiencia completa de 9 meses, que puede desarrollarse de corrido o con pausas entre fase y fase.



EMOTIONAL SALARY
BAROMETER

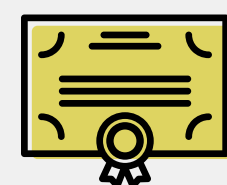
FASE 2

2 MESES
COMPANY
LEADERS



LÍDERES DE
LA EMPRESA
HASTA 10 LÍDERES DE ÁREA

CERTIFICACIÓN EN
SALARIO EMOCIONAL
PARA LOS
LÍDERES DE ÁREA



OBJETIVO

POTENCIAR el Salario Emocional de todos los líderes para mejorar sus habilidades e identificar los pasos prácticos a seguir que influyan positivamente en todos los equipos.

6 SESIONES

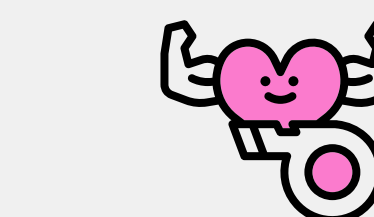
de tres horas cada sesión.
TOTAL/ 18 HORAS



CONTENIDO

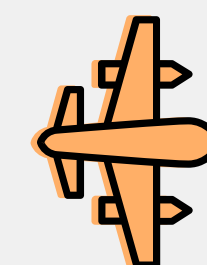
- ✓ Explorar cada uno de los 10 factores del salario emocional
- ✓ Comprender cómo se relaciona con el trabajo y sus beneficios
- ✓ Examinar los comportamientos típicos cuando los factores se ven afectados
- ✓ Plantear plan de acción para mejorar habilidades asociadas a los factores
- ✓ Ejemplos de preguntas al equipo para profundizar en los factores
- ✓ Maneras para plantear los temas en conversaciones con los equipos
- ✓ Instrucciones detalladas para influir en cada factor

REPORTE DEL BARÓMETRO DE
SALARIO EMOCIONAL
PARA TODOS LOS LÍDERES
(el barómetro contempla dos mediciones, una al inicio y otra cuando termina de hacerlo el resto de los colaboradores)



2 SESIONES
DE COACHING
PARA LÍDERES

de seguimiento del reporte y los ejercicios, de una hora cada sesión.



EMOTIONAL SALARY JOURNEY

Este método de 3 fases permite que el Salario Emocional se convierta en el catalizador de una nueva cultura de corresponsabilidad emocional que genera compromiso.

Estas 3 etapas implican una experiencia completa de 9 meses, que puede desarrollarse de corrido o con pausas entre fase y fase.



EMOTIONAL SALARY
BAROMETER

FASE 3

6 MESES
FULL ROLL OUT



FULL ORGANIZACIÓN
TODOS LOS COLABORADORES

CERTIFICACIÓN EN
SALARIO EMOCIONAL
PARA TODA LA
EMPRESA



OBJETIVO

REDEFINIR EL TRABAJO al integrar y medir el Salario Emocional en toda la empresa, provocando una toma de conciencia individual, responsabilidad y compromiso.

6 SESIONES

para colaboradores, de una hora por sesión.

6 SESIONES

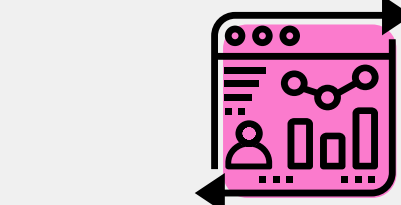
para líderes, de una hora por sesión.
TOTAL/ 12 HORAS



CONTENIDO

- ✓ Sesiones previas a la realización del Barómetro para entender los principios, beneficios personales y grupales, explicar el anonimato de la herramienta, las posibilidades que arroja, etc.
- ✓ Instancias de análisis de los reportes, oportunidades, ejercicios y toma de conciencia
- ✓ Encuentros de co-creación para aprovechar la inteligencia colectiva y detectar oportunidades de mejora del salario emocional
- ✓ Comunicación del Plan de Acción a colaboradores
- ✓ Acompañamiento durante implementación del Plan de Acción
- ✓ Evaluación de resultados finales (comparación barómetro inicial y final)

REPORTE DEL BARÓMETRO DE
SALARIO EMOCIONAL
PARA TODOS LOS COLABORADORES
(el barómetro contempla dos mediciones, una al inicio y otra a los 6 meses)



CRUZAR LOS KPI'S

relevantes de la empresa con los resultados del Barómetro de Salario Emocional al final del proceso, para medir el impacto en los resultados de la organización.

EJ: RENTABILIDAD / PRODUCTIVIDAD VENTAS / AUSENTISMO / ETC.



INSTANCIAS DE
SEGUIMIENTO INDIVIDUAL

vía mail para consultas personales de todos los colaboradores.



OPCIONAL ADICIONAL INFORME DE SALARIO EMOCIONAL CORPORATIVO

CONTEMPLA SEGMENTACIÓN POR DEPARTAMENTO, GÉNERO, ANTIGÜEDAD, EDAD Y ESTADO PARENTAL.

EMOTIONAL SALARY JOURNEY

Este método de 3 fases permite que el Salario Emocional se convierta en el catalizador de una nueva cultura de corresponsabilidad emocional que genera compromiso.

Estas 3 etapas implican una experiencia completa de 9 meses, que puede desarrollarse de corrido o con pausas entre fase y fase.



EMOTIONAL SALARY
BAROMETER



**¿QUERÉS GENERAR UNA
CULTURA DE COMPROMISO?
TOMEMOS UN CAFÉ.**

PEPE MAJÓ

PEPE@FE.UY

099 497 432