

El salario emocional

Los incentivos bien diseñados impulsan la sostenibilidad organizacional: premian resultados, refuerzan la cultura y reconocen las conductas que realmente mueven a la empresa hacia sus objetivos.

Cuando la organización promueve el bienestar de sus trabajadores, a través de incentivos económicos, programas de desarrollo personal o reconocimiento público, gestiona un intangible clave: el compromiso interno.

Lo afirma Rosa Elvira Figueroa, directora de Comunicación Corporativa de ADN Consultores, quien destaca una maduración del enfoque de sostenibilidad en el sector empresarial peruano de los últimos años.

“Las empresas están dejando de asociar la sostenibilidad únicamente a programas externos, y están entendiendo que su primera responsabilidad se encuentra con su propio equipo. Una empresa que cuida a su gente y promueve su desarrollo proyecta credibilidad y confianza, dos activos esenciales en la gestión de la reputación”, explica.

MÁS ALLÁ DEL TRABAJO

Para Luis Mogollón, jefe de Gestión del Talento Humano de la Universidad Antonio Ruiz de Montoya (UARM), la motivación y el reconocimiento son fundamentales en la gestión del talento humano, porque generan sentido de pertenencia y suman a los objetivos institucionales. “Por ello, las instituciones manejan la gestión de incentivos como

una estrategia de inversión para atraer y retener a los colaboradores más eficientes”, resalta.

Los colaboradores evalúan si la organización cuenta con un sistema de incentivos, una línea de carrera atractiva que acompañe su crecimiento profesional o una política de reconocimiento que incentive el compromiso con la organización.

El reconocimiento (salario emocional) siempre será la mejor estrategia para retener a los colaboradores, independientemente si es económico (bonificaciones salariales) o no económico (premios u otro tipo de incentivos)

GENERANDO TALENTO

En ese mismo enfoque de reconocer y potenciar a las personas, el Banco de la Nación (BN) impulsa iniciativas que fortalecen las capacidades de sus equipos y que, a la vez, generan impacto público. Un ejemplo es LabBN, proyecto que obtuvo el primer lugar nacional en el iLabtón Perú 2025, la primera maratón de innovación abierta organizada por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) y la Secretaría de Gobierno y Transformación Digital (SGTD-PCM).

El equipo del BN—integrado por jóvenes ingenieros del área de Tecnologías de la Información—diseño y puso en marcha su pro-



EL FACTOR ECONOMICO OCUPA EL PUESTO 14 ENTRE LOS MOTIVADORES DE LOS TRABAJADORES. PESAN MÁS EL CLIMA LABORAL, EL DESARROLLO Y EL SALARIO EMOCIONAL, SEGÚN UN ESTUDIO DE EVALUAR, CON MÁS DE UN MILLÓN DE ENTREVISTAS EN SUDAMÉRICA.

prio Laboratorio de Innovación y Transformación Digital, un espacio donde se prueban nuevas ideas, se conectan instituciones y se crean servicios públicos más eficientes y centrados en las personas.

Uno de sus proyectos fue “Justicia que Alimenta”, que permitió reducir hasta en 90% el tiempo de atención a los beneficiarios de pensiones alimenticias judiciales, asegurando que los recursos lleguen oportunamente a las familias que más lo necesitan. Esta combinación de innovación y propósito social evidencia cómo la gestión del talento también se traduce en mejores servicios para la ciudadanía.

El salario emocional trasciende los beneficios puntuales: fortalece la cultura, sostiene el compromiso y convierte a las organizaciones en espacios donde las personas pueden crecer y aportar. Cuando las empresas invierten en su gente, invierten también en su futuro. ■



INCENTIVOS CON PROPÓSITO

1

Los incentivos deben vincularse a la estrategia corporativa y los valores de la organización, y ser parte de una cultura sostenible.

2

Incorporar métricas cualitativas permite incentivar la innovación, la colaboración o el liderazgo inclusivo genera valor a largo plazo.

3

Cuando los colaboradores sienten que sus opiniones son valoradas, los incentivos se convierten en un motor real de compromiso, crecimiento y sentido de pertenencia.