



## Curso Online de Gestión del Salario Emocional

*Para desarrollar estrategias de atracción y retención del talento con la ayuda del salario emocional.*

**ARGENTINA**  
(54) 1159839543

**BOLÍVIA**  
(591) 22427186

**COLOMBIA**  
(57) 15085369

**CHILE**  
(56) 225708571

**COSTA RICA**  
(34) 932721366

**EL SALVADOR**  
(503) 21366505

**MÉXICO**  
(52) 5546319899

  
Iniciativas Empresariales  
*| estrategias de formación*



[attcliente@iniciativasempresariales.edu.es](mailto:attcliente@iniciativasempresariales.edu.es)  
[america.iniciativasempresariales.com](http://america.iniciativasempresariales.com)  
Sede Central: BARCELONA - MADRID



Llamada Whatsapp  
(34) 601615098

**PERÚ**  
(51) 17007907

**PANAMÁ**  
(507) 8338513

**PUERTO RICO**  
(1) 7879457491

**REP. DOMINICANA**  
(1) 8299566921

**URUGUAY**  
(34) 932721366

**VENEZUELA**  
(34) 932721366

**ESPAÑA**  
(34) 932721366

## Presentación

El salario emocional es un tema que preocupa a muchos empresarios que tienen dificultades para identificar de forma precisa y clara qué significa y cómo beneficia a los colaboradores dentro de una organización.

El salario, por lo regular, es asociado con una remuneración económica, pero el salario emocional va más allá del dinero, es algo que beneficia y logra el bienestar de las personas dentro y fuera de la misma empresa.

Permite, por un lado, que la empresa pueda mejorar su productividad, apoya en el alcance de las metas de la misma, así como de las áreas y de cada puesto de trabajo, evita una rotación de personal elevada, mejora el clima laboral, permite la colaboración y, por extensión, el trabajo en equipo; la comunicación mejora al darse un ambiente más relajado donde todos fluyen en la misma sintonía; por otro lado, logra el bienestar de las personas, se sienten libres de trabajar en un lugar que les reconoce y les valora, buscan apoyarse entre ellos al sentirse en un ambiente de equipo, se sienten motivados y por ende motivan a otros; en fin, los beneficios son muchos y éstos se ven reflejados de forma clara y transparente dentro y fuera de la empresa ya que los colaboradores se vuelven embajadores de la marca porque el compromiso se da en ambas direcciones.

## La Educación On-line

Los cursos on-line se han consolidado como un método educativo de éxito en la empresa, ya que permiten una continua autoevaluación y programación del tiempo dedicado al estudio, permitiendo que el alumno elija los momentos más idóneos para su formación.

Con más de 25 años de experiencia en la formación de directivos y profesionales, Iniciativas Empresariales y la Manager Business School presentan sus cursos e-learning. Diseñados por profesionales en activo, expertos en las materias impartidas, son cursos de corta duración y eminentemente prácticos, orientados a ofrecer herramientas de análisis y ejecución de aplicación inmediata en el puesto de trabajo.

Los cursos e-learning de Iniciativas Empresariales le permitirán:

**1** La posibilidad de *escoger* el momento y lugar más adecuado.

**2** *Interactuar* con otros estudiantes enriqueciendo la diversidad de visiones y opiniones y su aplicación en situaciones reales.

**3** *Aumentar sus capacidades* y competencias en el puesto de trabajo en base al estudio de los casos reales planteados en este curso.

**4** *Trabajar* con más y diversos recursos que ofrece el entorno on-line.

## Método de Enseñanza

El curso se realiza on-line a través de la plataforma e-learning de Iniciativas Empresariales que permite, si así lo desea, descargarse los módulos didácticos junto con los ejercicios prácticos de forma que pueda servirle posteriormente como un efectivo manual de consulta.

A cada alumno se le asignará un tutor que le apoyará y dará seguimiento durante el curso, así como un consultor especializado que atenderá y resolverá todas las consultas que pueda tener sobre el material docente.

El curso incluye:



## Contenido y Duración del Curso

El curso tiene una duración de **50 horas** distribuidas en 6 módulos de formación práctica.

El material didáctico consta de:

### Manual de Estudio

Los 6 módulos contienen el temario que forma parte del curso y que ha sido elaborado por profesionales en activo expertos en la materia.

### Material Complementario

Cada uno de los módulos contiene material complementario que ayudará al alumno en la comprensión de los temas tratados. Encontrará también ejercicios de aprendizaje y pruebas de autoevaluación para la comprobación práctica de los conocimientos adquiridos.



## Este curso le permitirá saber y conocer:

---

- Qué es el salario emocional. Cuáles son sus aspectos clave.
- Cuál es el papel del líder dentro de la estructura del salario emocional.
- Cuáles son las principales ventajas que obtiene la empresa al implementar el salario emocional.
- Cómo recabar información importante que nos permita conocer mejor el talento humano que tenemos en nuestra empresa y saber así sus necesidades, aspiraciones, metas y objetivos.
- Cómo identificar las brechas generacionales que existen en la empresa.
- Cómo analizar la información obtenida para poder separarla, ordenarla y clasificarla y que nos permita elaborar estrategias de salario emocional en nuestra empresa.
- Cómo utilizar el salario emocional como herramienta de motivación para nuestros empleados.
- Cómo implementar dichas estrategias, supervisar los resultados y la generación de un impacto positivo en la empresa.
- Qué pasos debemos hacer para desarrollar una estrategia de salario emocional.
- Qué habilidades y cualidades son necesarias para ser un buen gestor de la felicidad.

*“ La motivación o salario emocional eleva un 300% la capacidad de innovación de los empleados, quienes aportan un 65% más de energía a su trabajo”*

## Dirigido a:

---

Directores y personal del departamento de RRHH así como a todos aquellos profesionales de la empresa que se encarguen de la selección, gestión y compensación del talento.



## Contenido del Curso

### MÓDULO 1. La nueva era y el mercado laboral

8 horas

Existen nuevas tendencias que el mercado laboral ha dictado conforme la evolución que se ha venido gestando en el área de gestión del talento humano. La nueva forma de dirigir a las empresas nos deja clara la visión de los futuros empresarios y emprendedores que han empoderado al mercado laboral para que éste dicte las nuevas reglas de cómo deben estructurarse y dirigirse las empresas.

#### 1.1. Macrotendencias del mercado:

- 1.1.1. Sueldos y salarios generales.
- 1.1.2. Habilidades y competencias del siglo XXI.
- 1.1.3. Remuneraciones tradicionales.

#### 1.2. Brechas generacionales:

- 1.2.1. Generación tradicional.
- 1.2.2. Generación Baby Boomer.
- 1.2.3. Generación X.
- 1.2.4. Generación millenials.
- 1.2.5. Generación Z o Centennial.
- 1.2.6. Próximamente la generación Alpha.

### MÓDULO 2. Empezando a conocer el salario emocional

10 horas

En la actualidad, el salario económico ya no es suficiente para atraer y retener al mejor talento. Estamos en un período donde se debe otorgar un plus a los candidatos si realmente queremos a los mejores. A lo largo de este módulo se conocerá lo que significa el salario emocional y cómo éste motiva a las personas.

#### 2.1. Salario económico + salario emocional.

#### 2.2. Prácticas en el desarrollo organizacional:

- 2.2.1. Salario emocional (antecedentes).
- 2.2.2. El salario de la apreciación y confianza.
- 2.2.3. Salario emocional como estrategia motivacional.

#### 2.3. Aspectos clave del salario emocional:

- 2.3.1. Los cambios que el salario emocional ha logrado en las empresas.
- 2.3.2. El salario emocional: clave para atraer, retener y comprometer al talento humano en las empresas.
- 2.3.3. El salario emocional y lo importante que es implementarlo.



## MÓDULO 3. Salario emocional y motivación

8 horas

Es importante saber de forma clara lo que es motivar y qué lo diferencia de incentivar para poder establecer estrategias más claras y trabajar sobre ellas. Saber lo que mueve a las personas es algo que el área de gestión de talento debe conocer para saber lo que la empresa necesita ofrecer para volverse más atractiva, retener el talento y establecer su salario emocional.

- 3.1. Conciliación, un equilibrio necesario.
- 3.2. Crecimiento vertical u horizontal.
- 3.3. El salario emocional y los valores de la empresa.
- 3.4. Salario emocional como ventaja competitiva.
- 3.5. Casos prácticos y ejemplos.

## MÓDULO 4. Salario emocional y estrés

8 horas

La productividad se ha convertido en el principal problema de la mayoría de las empresas ya que existen muchas situaciones internas que afectan al rendimiento de los empleados. El salario emocional minimiza el estrés ocasionado por el trabajo y las cargas personales que se generan día a día.

- 4.1. El dinero ya no es suficiente:
  - 4.1.1. Calidad de vida y calidad profesional.
- 4.2. Qué pasa con el estrés laboral:
  - 4.2.1. Detonadores del estrés laboral.
  - 4.2.2. Estrés laboral en la empresa y su prevención.
  - 4.2.3. Mindfulness en la empresa.
- 4.3. Ventajas del salario emocional para el colaborador y la empresa:
  - 4.3.1. Mitos y realidades del salario emocional.
- 4.4. Iniciando con tu empresa:
  - 4.4.1. Conociendo tu propia empresa.
  - 4.4.2. Pasos para desarrollar una estrategia de salario emocional.



## MÓDULO 5. Las 4C's del salario emocional

8 horas

Es de suma relevancia trabajar en empresas con ambientes de trabajo sanos y donde las personas se sientan a gusto trabajando para ellas. Ser líder de una empresa implica percibir la esencia de la misma, saber lo que tu equipo necesita y desarrollar competencias sociales de Inteligencia Emocional.

### 5.1. Las 4C's del salario emocional:

- 5.1.1. Condiciones para trabajar a gusto.
- 5.1.2. Condiciones ambientales del espacio de trabajo.
- 5.1.3. Compañerismo en las relaciones laborales.
- 5.1.4. Conciliación de trabajo y familia.

### 5.2. Analizando mi empresa:

- 5.2.1. Analizando el clima laboral de mi empresa.
- 5.2.2. Ejemplos de mejora.

### 5.3. Estrategias para implementar las 4C's.

## MÓDULO 6. El papel del líder en el salario emocional

8 horas

El liderazgo cobra una gran importancia cuando hablamos del salario emocional, el papel del líder es determinante para poder gestionarlo de forma correcta y brindarle el enfoque que la empresa necesita.

### 6.1. Líderes y sus competencias:

- 6.1.1. Liderazgo extraordinario y colaborativo.
- 6.1.2. El liderazgo y el salario emocional.

### 6.2. Finalizando mi curso:

- 6.2.1. Analizando lo aprendido.
- 6.2.2. Reflexiones y conclusiones.

## Autor

El contenido y las herramientas pedagógicas del curso han sido elaboradas por un equipo de especialistas dirigidos por:



### Denev Labourdette

Licenciada en Administración de Empresas colabora con diversas empresas en proyectos productivos, gestión de talento humano y reingenierías de procesos y es, además, consultora en desarrollo organizacional y proyectos sociales enfocados a la equidad de género que permita a las empresas y a las personas crecer y alcanzar sus metas.

La autora y su equipo de colaboradores estarán a disposición de los alumnos para resolver sus dudas y ayudarles en el seguimiento del curso y el logro de objetivos.

## Titulación

Una vez finalizado el curso de forma satisfactoria, el alumno recibirá un diploma acreditando la realización del curso **GESTIÓN DEL SALARIO EMOCIONAL**.

