

Tomar consciencia del **salario emocional** mejora la **productividad** de las organizaciones

La primera vez que oí hablar del salario emocional pensé: “Ya no saben qué inventar para subirnos algo en ausencia de un aumento del sueldo. Pues, ¡subimos el ánimo!”. Por Arantxa González



Como se trataba de un pensamiento limitante, negativo y simplista me puse a investigar qué era aquello del salario emocional y encontré una entrevista de hace algunos años a Carmen Povedano, que en tres frases me dio una buena aclaración: “La retribución es importante para cualquier persona, pero también lo es que cada vez más personas (incluidos los ejecutivos cuando sus necesidades vitales están cubiertas) prefieren renunciar a incrementos salariales (incluso a promociones) por mantener un adecuado equilibrio entre su vida profesional y familiar, y hay empresas que están perdiendo talento por no reconocer este hecho”.

Nuestra cultura está cambiando. Por supuesto que el salario es vital. Hay pocas personas, privilegiadas, que trabajen sólo por placer.

A pesar de la importancia indiscutible de ese salario “monetario”, la sociedad está hablando de ambiente de trabajo, medidas de conciliación, igualdad, flexibilidad, teletrabajo, desarrollo de carrera profesional, planes de reconocimiento. Cosas “impensables” hace 15 años. Puesto que la sociedad está cambiando, también es necesario modificar nuestros conceptos de retribución laboral y es aquí donde aparece el “salario emo-



recto para ellos y tienen un costo directo/indirecto para la organización. Son muy habituales los beneficios relacionados con la salud, seguros o pólizas, apoyos en la educación de los hijos o formación de los empleados.

3.- Retribuciones de conciliación. Se trata de conceptos relacionados con la conciliación. No aparecen en nuestra nómina a final de mes pero sin duda son cada vez

Ni todos estos conceptos se pueden aplicar a todas las organizaciones, ni todas las organizaciones pueden aplicar los mismos conceptos a todas sus poblaciones, puesto que cada una de ellas tiene sus necesidades, sus prioridades e incluso sus medios para llevarlos a cabo. En algunas organizaciones, aún teniendo muchas posibilidades de mejorar la retribución emocional de sus empleados, no disponen de ningún tipo de salario emocional.

Pero para todas las organizaciones que sí lo tienen, sería un gran avance si sus empleados fuesen conscientes de lo que es el salario emocional y de los conceptos que están disfrutando como tal. He observado que en muchas empresas se realizan inversiones muy importantes en los empleados, que sin duda quedan totalmente desaprovechadas porque los empleados no saben que disponen de esos beneficios y por lo tanto, no los valoran... hasta que se van a otra compañía que no los tiene.

La realización de un buen diagnóstico del “sentir” de nuestros empleados y de sus necesidades será vital para una elección correcta de las medidas a aplicar. Además, una adecuada campaña de comunicación marcará la diferencia entre incorporar o potenciar el salario emocional con éxito.

Está demostrado que tener empleados mejor retribuidos “emocionalmente” se traduce en ventajas para las organizaciones. Ayuda a retener el talento y aumenta la motivación y el compromiso de los empleados, con la consiguiente mejora en la eficacia y productividad.

Muchas de estas medidas no tienen grandes costos pero sí provocan un gran impacto en la cuenta de resultados de los empleados. **RH**

Arantxa González es Gte. de Proyectos de Meta4

“Estar mejor retribuido ‘emocionalmente’ es una ventaja organizacional”

cional”. Con el objetivo de interiorizar este concepto me dispuse a poner en papel una lista de los conceptos de retribución laboral que van más allá de los estándares salariales y una vez identificados, y clasificarlos, vi una clara muestra de todas aquellas fórmulas que las empresas tienen a su disposición para retribuir mejor a sus empleados.

En esta clasificación dividí en cuatro categorías los tipos de conceptos con una posible aplicación en las organizaciones.

1.- Retribución estándar. Todos esos conceptos que forman parte de nuestro paquete retributivo más allá del salario bruto. Se trata de retribuciones variables, retribuciones particulares que ofrecen algunas organizaciones por situaciones concretas como nacimientos, matrimonios, etc. retribuciones flexibles con ciertos beneficios fiscales.

2.- Retribuciones por beneficios sociales que la organización pone a disposición de los empleados. Suponen un claro beneficio di-

más demandados y valorados por los empleados y se utilizan habitualmente como “incremento salarial”, aunque sea “emocional”. En esta categoría se encontrarían las ventajas que ofrece la organización al empleado para conciliar la vida profesional con el cuidado de los hijos o de personas dependientes. La flexibilidad de horarios, jornadas reducidas o el teletrabajo son las estrellas de este bloque.

4.- Retribución emocional. Son beneficios que la organización pone a disposición de los empleados. Y aunque en muchos casos son difíciles de cuantificar, tienen un alto impacto en el valor del salario emocional. La motivación, el ambiente de trabajo o la relación con los jefes son algunos de ellos. Muchos de los conceptos de retribución emocional tienen un costo directo para la organización. Y por desgracia, aunque son disfrutados por los empleados, no son valorados como parte del salario emocional.