

“TOMAR CONCIENCIA” DE MI SALARIO EMOCIONAL MEJORA LA PRODUCTIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES

*Arantxa Gonzalez,
Gerente de Proyectos de Meta4.*

La primera vez que oí hablar del salario emocional pensé: *“Ya no saben qué inventar para “subirnos algo; en ausencia de aumento del sueldo pues ¡subimos el ánimo!”*. Se trataba de un pensamiento limitado, negativo y simplista. Me puse a investigar qué era aquello del salario emocional y encontré una entrevista de Carmen Povedano, directora de consultoría de capital humano en Watson Wyatt en la que ofrecía 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”*.

Una adecuada campaña de comunicación será, en muchas ocasiones, la diferencia entre incorporar o potenciar el salario emocional con éxito.

Por supuesto que el salario es vital, conozco pocas personas, normalmente privilegiadas, que trabajen sólo por placer. Sin embargo, ahora la sociedad habla de ambiente de trabajo, medidas de conciliación, igualdad, flexibilidad, teletrabajo, desarrollo de carrera profesional, planes de reconocimiento, etc. Aspectos “impensables” hace quince años. Puesto que la sociedad está cambiando, también es necesario modificar nuestros conceptos de retribución laboral, y es aquí donde aparece el salario emocional. Con el objetivo de interiorizarlo, me dispuse a poner en papel una lista de retribuciones laborales más allá de los estándares salariales y una vez identificados (¡obtuve más de 100 conceptos!) y clasificarlos, vi una clara muestra objetiva de todas aquellas formulas que las empresas tienen a su disposición para retribuir mejor a sus empleados.

En esta clasificación quedaron cuatro tipos de conceptos de retribución posibles a aplicar en las organizaciones:

Ni todos los conceptos se pueden aplicar a todas las organizaciones ni todas las organizaciones pueden aplicar los mismos conceptos a sus poblaciones, puesto que cada una de ellas tiene sus necesidades, sus prioridades e, incluso, sus medios para llevarlos a cabo con éxito.

- > La primera de ellas es la retribución estándar, que engloba todas las áreas que forman parte de nuestro paquete retributivo más allá del salario bruto. Se trata de las retribuciones variables o particulares que ofrecen algunas compañías en situaciones concretas como: nacimientos, matrimonios, etc. con ciertos beneficios fiscales.
- > La segunda son las retribuciones por beneficios sociales, que suponen un claro beneficio directo para la plantilla y conllevan un coste directo o indirecto para la organización. Son muy habituales los beneficios relacionados con la salud, los seguros o pólizas, los apoyos en la educación de los hijos o la formación de los empleados.
- > En tercer lugar nos encontramos las retribuciones de conciliación. Son criterios que no aparecen en la nómina de fin de mes pero que, sin duda, cada vez son más demandados y valorados por los empleados. Habitualmente se utilizan como “incremento salarial”, aunque pertenezcan a la cuenta de resultados emocional. Dentro de éstos se encuentran las ventajas que ofrece la compañía al empleado para conciliar la vida profesional con el cuidado de los hijos o de las personas dependientes. La flexibilidad en horarios, las jornadas reducidas o el teletrabajo son las estrellas de este bloque de compensaciones.
- > Por último, identificamos el bloque denominado retribución emocional, donde recaen los beneficios que las empresas ponen a disposición de sus trabajadores y que, aunque en muchos casos, son difíciles de cuantificar pero que implican un alto impacto en el valor del salario emocional. Entre ellos podemos identificar: la motivación, el ambiente trabajo o relación con los jefes, o elementos más tangibles como el transporte gratuito, el gimnasio, las guarderías o el parking. Muchos de los conceptos de retribución emocional tienen un coste directo total o parcial para la organización y, por desgracia, aunque son disfrutados por los empleados, no son valorados como parte del salario emocional.

Ni todos los conceptos se pueden aplicar a todas las organizaciones ni todas las organizaciones pueden aplicar los mismos conceptos a sus poblaciones, puesto que cada una de ellas tiene sus necesidades, sus prioridades e incluso, sus medios para llevarlos a cabo. Sin embargo, pienso que sería un gran avance que las empresas tomen conciencia de lo que es el salario emocional y que los empleados sepan valorar de lo que disponen. He observado que en muchas compañías se realizan gastos o inversiones muy importantes en la plantilla que, sin duda, quedan totalmente desaprovechadas porque los trabajadores no tienen consciencia de esos beneficios, y por tanto, no los valoran hasta que desarrollan su carrera profesional en otra compañía que no cuenta con ellos.

Para poner el foco dentro de nuestra organización, la realización de un buen diagnóstico del “sentir” de nuestros empleados y de sus necesidades será vital para elección correcta de las medidas a aplicar. Además, una adecuada campaña de comunicación será, en muchas ocasiones, la diferencia entre incorporar o potenciar el salario emocional con éxito.

Está demostrado que tener empleados “mejor” retribuidos “emocionalmente” tiene beneficios 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 las medidas comentadas no tienen grandes costes para la organización pero sí un gran impacto en la cuenta de resultados de los trabajadores. Ser “generosos” en momentos de limitaciones económicas, incorporando en las empresas medidas de este tipo, sin duda, puede ser una clave a tener en cuenta.
