

EL SALARIO EMOCIONAL

El elemento que habitualmente utilizamos para motivar a nuestros colaboradores es el dinero, y aunque tiene su importancia, cuando lo aplicamos no resulta ser ese factor motivador decisivo que creíamos, puesto que es en el salario emocional donde se encuentra esta fuerza.

Miguel Ángel Nicolás

Director de Marketing Agrario. Consultoría en gestión comercial y marketing especializada en el sector agrario

Con el objetivo de profundizar aún más en la respuesta a la pregunta que todos los gestores de empresas nos hacemos sobre por qué no conseguimos que nuestros trabajadores den más de sí mismos y se comprometan con los proyectos, estrategias, objetivos y metas de la organización, se ha querido dedicar este artículo al salario emocional, pretendiendo ampliar los contenidos tratados en el artículo de octubre dedicado a los incentivos.

Y es que todo lo que se hable sobre motivación de nuestros empleados es poco, o al menos no suficiente, porque al igual que nos ocurre con cualquiera de las máquinas que nos rodean (calibradores, cintas, envasadoras, vehículos, ordenadores, etc.), desearíamos disponer de un manual de instrucciones de nuestro personal para conocer qué teclas he de pulsar o qué mecanismos debo activar para lograr la implicación y compromiso de todos y cada uno de nuestros colaboradores, sabedores que en nuestro personal se encuentra una de las vías de diferenciación empresarial más importante y decisiva.

EL SALARIO ECONÓMICO

Cuando contratamos un trabajador lo hacemos para cubrir un puesto determinado y se le establecen una serie de funciones

y tareas. Y como contraprestación a sus servicios se le fija un salario.

Pensemos ahora de qué están compuestos la mayoría de los salarios de nuestros trabajadores. Normalmente, sólo se contempla un salario fijo. Para algunos puestos, se establecen unas comisiones por conseguir realizar un trabajo con un determinado nivel de resultados previamente fijado. Incluso otras veces, también se incluyen incentivos económicos. En definitiva, dinero, dinero y dinero, o lo que es lo mismo, salario económico. Sin embargo, reflexionemos sobre si con el salario económico nuestros trabajadores van a ser capaces de satisfacer todas sus necesidades personales, las cuales muy bien priorizó Maslow a través de su conocida pirámide.

PIRÁMIDE DE MASLOW DE JERARQUÍA DE NECESIDADES

Maslow publicó su teoría sobre la motivación humana en la cual sostiene que las necesidades son el motor del hombre y jerarquizó dichas necesidades en orden de importancia, señalando que nunca se alcanza un estado de satisfacción completo, por lo que tan pronto como se alcancen y satisfagan las necesidades de un nivel inferior, predominan las de niveles superiores.

De menor a mayor nivel en la jerarquía, Maslow clasifica las necesidades en cinco niveles: necesidades fisiológicas, necesidad de seguridad, necesidades sociales o de pertenencia, necesidad de estima o reconocimiento y necesidad de autorrealización.

De tal forma que una vez que un

trabajador satisface las necesidades fisiológicas (comer, dormir, sexo, etc.), sube al nivel de necesidades de seguridad (estabilidad, orden, protección, seguridad en sí mismo y sus capacidades, seguridad laboral, etc.), para después ascender al nivel de necesidades sociales o de pertenencia (amor de y para los demás, afectividad, participación social, vivir en comunidad, comunicación con otras personas y amistad con ellas, pertenecer a un grupo y sentirse aceptado dentro de él, etc.), generándose entonces una necesidad de estima o reconocimiento (amor propio, buena imagen de sí mismo, aceptarse a sí mismo, sentirse apreciado,

tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, etc.), y finalmente llegar a la necesidad de autorrealización (trascender, dejar huella, realizar su propia huella, desarrollar su talento al máximo, etc.).

Un concepto básico para Maslow es el de prepotencia, es decir, establece la jerarquía de modo que las necesidades superiores no motivan hasta que las anteriores han sido satisfechas, lo cual ha sido probado lo suficiente a nivel científico.

En este sentido, es necesario realizar dos precisiones. La primera, que no siempre las necesidades operan a nivel consciente, sino que en ocasiones funcionan a nivel inconsciente, y segunda,



que las necesidades secundarias (necesidades sociales, de estima y autorrealización) se manifiestan en grado diferente en los diversos individuos y en las distintas edades.

Así pues, nuestro trabajo como gestores consiste en conocer a nuestros trabajadores para saber en qué nivel de la pirámide se encuentran, qué necesidades tienen, qué les motiva, y dárselo.

EL SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional es una compensación retributiva compuesta por elementos no económicos destinados a satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del empleado, con el objetivo de mejorar su calidad de vida y la del entorno.

El salario económico tan sólo nos permite alcanzar los dos primeros niveles de la pirámide de Maslow, ya que con él

// EL SALARIO EMOCIONAL OTORGA UN TOQUE HUMANO A UNA RELACIÓN LABORAL, PRETENDIENDO AUNAR LAS NECESIDADES EMPRESARIALES CON LAS NECESIDADES DE LOS INDIVIDUOS, AL ACERCAR LA EMPRESA AL TRABAJADOR //

sólo podemos satisfacer las necesidades fisiológicas y las de seguridad.

Por este motivo, cuando una persona se inicia profesionalmente se da mucha importancia al salario económico, como consecuencia de querer satisfacer estas necesidades más básicas, las cuales se traducen en una independencia económica de los padres, la compra de un vehículo o de una vivienda, la realización de viajes, en resumen, todo aquello que el dinero puede comprar.

Por ello, el salario económico es tan sólo una de los requisitos necesarios para que una persona

trabaje en una empresa. Convirtiéndose el salario emocional en aquella condición que motiva a la persona a implicarse y comprometerse con el proyecto de la empresa, ya que el dinero no es suficiente para levantarnos por la mañana e ir al trabajo.

En este punto, es importante destacar la individualidad del salario emocional, es decir, que cada trabajador, de acuerdo al puesto que desempeña en la empresa, a su personalidad y a la etapa de la vida en la que se encuentra, valorará de manera distinta uno u otro tipo de retribución emocional, no surtiendo el mismo efecto en toda nuestra plantilla.

Por consiguiente, una vez se haya establecido un salario económico ajustado a mercado, es preciso valorar las necesidades profesionales y extraprofesionales que demanda toda nuestra plantilla, de forma que seamos capaces de diseñar un salario emocional que englobe todas las necesidades.

RETRIBUCIÓN EMOCIONAL

La retribución emocional consiste en que el empleado en lugar de recibir más salario económico, obtenga prestaciones que considera más valiosas que una subida de sueldo, por lo que esta retribución emocional se comporta como una fuerza motivadora de la plantilla.

Algunos ejemplos de incentivos que se pueden ofrecer desde la empresa dentro de este llamado salario emocional pueden ser:

- **Conciliación de la vida personal y profesional** mediante

una flexibilidad laboral en horarios, jornada reducida o teletrabajo.

- **Planes de carrera** con oportunidades de promoción o al menos aumento progresivo de responsabilidades y proyectos, igualdad de oportunidades, programas de formación técnica en habilidades, competencias e idiomas.

- **Mejora de las condiciones laborales** con planes de acogida, mejora del lugar del puesto de trabajo, buzón de sugerencias, mayor comunicación con los superiores, respeto de los horarios de salida del personal, reconocimiento del personal, mejora del clima.

- **Ayudas personales** con tickets para transporte, tickets para restaurantes, vales para guarderías, ayudas para gastos escolares de los hijos, apoyo a familiares dependientes, planes de pensiones.

- **Servicios adicionales** con descuentos en gimnasios, clases de relajación, asesoramiento de un nutricionista o endocrino, prestación de servicios cotidianos como limpieza del hogar, peluquería, cambio del aceite del vehículo.

- **Programas de colaboración** con obras solidarias o acciones medioambientales.

Como conclusión, el salario emocional es la respuesta a la pregunta con la que se iniciaba este artículo sobre cómo conseguir una mayor vinculación y compromiso de nuestros trabajadores, puesto que el salario emocional otorga un toque humano a una relación laboral, pretendiendo aunar las necesidades empresariales con las necesidades de los individuos, al acercar la empresa al trabajador, conscientes de que una plantilla satisfecha presenta menores índices de rotación, absentismo, ansiedad y depresión, y al mismo tiempo proporcionarán un extra de productividad y rentabilidad.

www.marketingagrario.com

