

URGENTE

Almodóvar y Amenábar se reparten las nominaciones de los Goya 2020

ECONOMÍA



# El salario emocional le echa un pulso al valor económico del trabajo

Conciliación, flexibilidad, teletrabajo, formación, etc. son políticas que deben estar entre las prioridades de las empresas si no quieren perder talento



La tecnología permite crear una cultura del trabajo inteligente, flexible y segura

[Rosa Carv](#)

Última actualiz

Disfrutar de un buen clima laboral, de conciliación, de seguridad laboral, de un trabajo interesante, de jefes que es altura de su cargo, de teletrabajo... música celestial. Los empelados, s las generaciones más jóvenes ya n suficiente con el salario económico, queren más. Días libres, formación de calidad, trabajar



29

en una empresa con buena reputación. **La generación X** (35-54 años), busca empresas que ofrezcan flexibilidad, mientras que los «**baby boomers**» (55-64 años) prefieren la seguridad laboral, la **generación Z** (18-24) que sus funciones les aporte valor, y los «**millennials**» (25-34 años) perspectivas profesionales, según el estudio «**Employer brand research 2019**» de Randstad. Estamos hablando de rasgos que componen el salario emocional. Todos aquellos beneficios no monetarios que una empresa ofrece a sus empleados además de su sueldo a final de mes.



Es cierto que en la gran parte de las empresas en España, el trabajo hoy en día se efectúa de

manera tradicional, al menos en lo que a horarios y presencia se refiere. Existen ya muchas empresas que ofrecen flexibilidad horaria –aunque limitada dentro de los rangos– pero el teletrabajo no termina de calar. Según datos de Eurostat, **el 92,5% de la población nunca teletrabaja**, tan solo el 7,5% de la población ha trabajado en remoto alguna vez o lo hace habitualmente. «Trabajar 8 horas en una oficina pasará de moda», aseguran fuentes de The Valley Digital Business School.

**Experimentos como el realizado recientemente por Microsoft** respaldan esta teoría. La compañía probó reducir la semana laboral a cuatro días en sus oficinas de Japón y el resultado fue un **aumento de la productividad del 40%**. «Es innegable que el puesto de trabajo, como tantos otros aspectos en nuestro entorno personal y profesional, está experimentando grandes cambios. Ya no solo como ubicación física, sino que la cultura de trabajo se está transformando por completo. Hay que aprovechar las tecnologías para crear una cultura de trabajo inteligente, flexible y segura. Sus beneficios son muchos tanto para el trabajador como para la empresa», explica Luisa Izquierdo, directora de Recursos Humanos de Microsoft Ibérica. Un estudio realizado por esta compañía, **dirigida por KRC Research y supervisada por la London Business School**, revela que los trabajadores españoles perdían hasta un 50% de sus horas más productivas. Específicamente señalan que las reuniones e hilos de correos improductivos, las interrupciones innecesarias y el tiempo que dedican a hacer seguimiento de la información, les supone una pérdida de tiempo que podrían emplear en sus tareas prioritarias.

*“Es innegable que el puesto de trabajo, como tantos otros aspectos en nuestro entorno personal y*



Con capacidad de suministro para una población de 60.000 habitantes (25 MW)

# *profesional, está experimentando grandes cambios”*

## **Insuficiente**

Los **salarios y los cargos ya no bastan para retener el talento**. «El salario emocional o todas aquellas motivaciones o satisfacciones no económicas que contribuyen a la felicidad es igual o incluso más importante que el salario económico a la hora de reclutar y fidelizar a los empleados», añade Miguel Fresneda, CEO de la start-up tecnológica Woffu.

### **¿Qué le pides a tu empresa?**





ART ESPAÑOL



© Museo Nacional del Prado

Monedas de colección



**Real Casa de la Moneda**  
Fábrica Nacional  
de Moneda y Timbre

Más del 70% de los trabajadores prefiere otras mejoras antes que un aumento de sueldo, según la última encuesta de **Adecco de 2018** «¿Qué pedirías a tu empresa en el nuevo año?». Aunque la subida salarial aparece en primera posición, con un 27,6%, son muchos más aquellos que prefieren antes otras mejoras. Entre ellas, un 20,1% demanda a sus empresas formación, facilidades para conciliar (16,4%) o un ascenso (10,7%). En último lugar aparece **el cambio de jefe**, que será un regalo para el 3,3% de los trabajadores.

¿Pero es el salario emocional música para los oídos o está en la agenda de los directivos? ¿Mejorar la productividad de las empresas? Beatriz Cabello, responsable de Recursos Humanos del Grupo Adecco responde: «Las empresas que no satisfagan las necesidades del trabajador, no les hagan sentir valorados, no entendidos y escuchados, tendrán sus días contados en el mercado. No hay que olvidar



29

que a la hora de buscar trabajo el salario económico es el que nos permite afrontar nuestros gastos y tener una economía estable, pero tener un buen clima laboral, mejorar nuestra carrera profesional y disfrutar de la conciliación familiar entre otros aspectos, son factores que están íntimamente relacionados con la productividad, la motivación, la retención y la fidelización del talento interno de las compañías».



*“Las empresas  
no satisfagan las*

29

# *necesidades del trabajador tendrán los días contados en el mercado”*

Todavía quedan silos por derribar y puentes por construir. Según el estudio de Microsoft, el 28,20% de los españoles declara que trabaja en un estado de rendimiento bueno, pero que no tiene flexibilidad a la hora de elegir cómo trabajar, frente **al 37% de los europeos que sí disfrutan de esta flexibilidad.**

Estas cifras no sorprenden si tenemos en cuenta el **I Barómetro de empleo realizado por Infojobs**, que señala que el presentismo, los horarios y las jornadas largas de trabajo son una de las principales preocupaciones de los españoles activos (62%). «Cuando a la gente se le ofrece las herramientas tecnológicas necesarias para trabajar como quiera, hay un triple de posibilidades de que sean felices en su trabajo y se ha podido comprobar que los líderes de las empresas más innovadoras ponen énfasis en cómo se trabaja», añade la directora de RR HH de Microsoft.

## **Andar la milla extra**

Susana Marcos, socia de PeopleMatters advierte que «lo que de verdad hace que una persona o un equipo ande la milla extra, se comprometa profundamente y contribuya con lo mejor de si mismo, es todo lo que no es dinero. Y al contrario: aunque demore el oro del mundo, una persona mal tratada, no reconocida, no escuchada en sus necesidades personales, infeliz en la organización, no dispuesta a entregar ese talento, tiene el resultado que esperamos. El salario emocional tiene un alto coste para la compañía en términos de dinero, en cuenta de que por eso se le presta mucha atención y recursos; el salario emocional bien gestionado, puede multiplicar los resultados empresariales; descuidado puede acabar con



una empresa. Salario económico y salario emocional son como vasos comunicantes: cuanto más demos de uno, menos necesitamos del otro y viceversa».

# LA RAZÓN.es

### Te puede interesar



Nuevos tiempos bajo el mar



Hacia el entendimiento intergeneracional

Today top videos...

### Impact Hub Picasso

VenuesPlace ES



Nuevo SUV Peugeot 2008. En primicia en tu concesionario.

Peugeot



"Aprende inglés hablando": La efectiva

Lewolang® | Aprende Inglés...



Llega el Hyundai Kona Eléctrico cargado de...

Hyundai



Sociedad Violan en grupo y queman viva a una joven a la que ayudaron a

La Sexta TV - Noticias



La Sexta Noticias El hijo de Reyes recuerda a su padre con un emotivo

La Sexta TV - Noticias



©2019

Contacto  
Equipo

Política de privacidad  
Publicidad

Política de Cookies

29

Descuentos para nuestros lectores en:  
Amazon | Nike | Asos | AliExpress