

# Claves para tener felices y lúcidos a sus trabajadores

Las necesidades sicosociales y afectivas tienen un impacto directo en su bienestar emocional y repercuten en su rendimiento y productividad.

 FACEBOOK
 ENVIAR
 TWITTER
 LINKED IN
 GOOGLE PLUS
 GUARDAR



Con el salario emocional se crece en la experticia de cada labor, habilidades de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.

123RF

POR: PORTAFOLIO · JUNIO 16 DE 2017 · 08:07 P.M.

**U**n salario económico estable no garantiza el bienestar de una persona. Las dinámicas laborales actuales exigen un actor externo que equilibre lo que sucede en la vida familiar y en el entorno profesional.

(Lea: [En búsqueda de la felicidad laboral](#))

En esa medida, el salario emocional aparece como el mejor complemento para afrontar cualquier contexto laboral porque, se quiera o no, las necesidades sicosociales y afectivas de los colaboradores tienen un impacto directo en el bienestar emocional y repercuten directamente en su rendimiento y productividad.

(Lea: [Lograr la felicidad laboral sí es posible](#))

**Para esto definimos a este tipo de salario “como una retribución no económica, que busca satisfacer las necesidades psico-socio-afectivas del empleado, y que tiene un impacto directo en el bienestar emocional y al tiempo repercute directamente en su rendimiento y productividad”,** afirma Klaudia Gómez, directora del Departamento de Mercadología de la Universidad Central de Bogotá.

(Lea: [¿Cómo influye la junta directiva en un proceso de selección?](#))

Según Gómez, la gente vive estresada, además tiene una mayor incertidumbre sobre su futuro, lo que aviva las necesidades en temas de seguridad de empleo, mantener una familia, seguir creciendo, amigos, vecinos, mejorar el estilo de vida y aceptación, entre otros”.

**La Organización Mundial de la Salud calculó que para el año 2020 las enfermedades mentales y neurológicas justificarán el 15 % de los años de vida perdidos por discapacidad (AVAD). Entre estas se encuentran el cansancio crónico, la depresión, el estrés y trastornos de pánico, etc.**

La Encuesta Nacional de Salud Mental del año 2015 revela que en Colombia el 10,3 % de ausentismo laboral se presenta entre trabajadores y trabajadoras de entre 18 y 44 años, y el 8,9 % en mayores de 45 años.

La especialista les sugiere a las empresas que estudien muy bien a sus colaboradores, entendiendo los ciclos de vida laboral. **“Hay que identificar las necesidades de los empleados (recién egresados, profesionales con experiencia, casi al retiro) y estos a su vez deben entender las prioridades de la compañía”, dice.**

Al contrario, al no tener este salario los empleados pierden tranquilidad, motivación, sentido de pertenencia y satisfacción laboral.

**Ante este panorama, el Estado, a través del Sistema General de Seguridad Social en Salud, garantiza a la población, con la ley 1616 de 2013,** la promoción y prevención en salud mental, atención integral e integrada que incluya diagnóstico, tratamiento y rehabilitación para todos los trastornos mentales.

## TRABAJO DE CAMPO

A través de un trabajo de investigación, Gómez estableció que en la actualidad resulta muy difícil para las compañías hallar talento humano con las competencias requeridas; por eso, plantea que los retos que enfrentan son: atraer, comprometer y retener el talento, y para ello el salario emocional es determinante.

Para llegar a esta conclusión, realizó una muestra a entidades financieras y de seguros. “Esta industria es muy conservadora, se marca mucho el salario económico, pero en los campos creativos hay aprecio por el tema del salario emocional”, comenta la experta.

**Añade que con este el trabajador gana tranquilidad, es más productivo y se desempeña mejor; “el empleador tiene un capital humano más productivo, obtiene mayor rendimiento e invierte menos; y la sociedad gana gente más sana”.**

Un caso de éxito que combina el salario económico con el emocional es el teletrabajo. De acuerdo con el Ministerio de las TIC, en las firmas que lo han implementado, la productividad aumentó 23%, se bajó en 18 % el costo de la carga física, en 63% el ausentismo y en 25% los retiros voluntarios (datos del 2011).

**Gómez destaca que las nuevas generaciones lo que más valoran es la empleabilidad, entendida como las habilidades de alguien para ser contratado. Otros factores son el clima organizacional, el bienestar en equipo y un reglamento claramente definido.**

Según la experta, existen cuatro categorías de incentivos: equilibrio EFR (empresa familiarmente responsable), crecimiento (carrera y personal-gerencial), bienestar (flexibilidad laboral, espacial, temporal y teletrabajo) y ambiente (clima, códigos de ética, sugerencias, reconocimiento).

**Lo que más valoran las nuevas generaciones es la empleabilidad, en la necesidad de estima (31 %) y en la de autorrealización (respeto, confianza, autosuperación y armonía), buscando más apoyo al crecimiento laboral y personal.**