

Investigación plantea un “salario emocional” para los colombianos

- ECONOMÍA INVITADOS LA FM | JUNIO 21 2017 10:32 AM INVITADOS LA FM KLAUDIA GÓMEZ SALARIO EMOCIONAL



Foto: La imagen utilizada por la Universidad Central para presentar su estudio

Klaudia Gómez, investigadora de la Universidad Central, a cargo del estudio, habló con LA FM.



[El estudio de la Universidad Central](#)

Un 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. 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 trabajadores tienen un impacto directo en el bienestar emocional y repercuten directamente en su rendimiento y productividad.

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”*. Según la Encuesta Nacional de Salud Mental de 2015, en Colombia el 10,3 % de ausentismo laboral se presenta en los trabajadores y trabajadoras de entre 18 y 44 años, y el 8,9 % en mayores de 45 años.

Gómez 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 empresa”*. 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 colombiana 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, la profesora Klaudia Gómez estableció que en la actualidad resulta muy difícil para las empresas encontrar talento humano con las competencias requeridas para los empleos disponibles, por esto, ella plantea que los retos que enfrentan las compañías hoy es 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 para conocer su estado. *“Esta industria es muy conservadora, se marca mucho el salario económico, pero en las industrias creativas hay aprecio por el tema del salario emocional”*, comenta la experta.

Un caso de éxito que combina el salario económico con el emocional es el teletrabajo. De acuerdo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones las empresas que han implementado esta modalidad laboral, en la que el empleado desempeña sus funciones fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos, la productividad aumentó un 23 %, se disminuyó en un 18 % el costo de la carga física, en un 63% el de ausentismo y en un 25 % los retiros voluntarios, datos del MinTIC 2011.

Klaudia Gómez señala que el salario emocional aporta al crecimiento laboral y personal: *“Se crece en la experticia de su trabajo y en las habilidades de comunicación, de trabajo en equipo y liderazgo, porque las nuevas generaciones lo que más valoran es la empleabilidad”*. Entiéndase empleabilidad como las habilidades de una persona que está actualizada para que un empleador la contrate. Otro factor que destaca Gómez es el que se maneja en recursos humanos, relacionado con 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.

También indica que el escenario de las compensaciones, tanto en los aportes a salud como en las capacitaciones, ayudan a atender las necesidades básicas que influyen sobre los resultados de desempeño de la empresa.

Por último, Gómez resalta que existen empresas que se han certificado con el sello Empresa Familiarmente Responsable (EFR) entregado por la Fundación Más familia en España. Esta certificación es entregada a empresas que cuentan con una política que le permite a los empleados tener un equilibrio entre la vida familiar y la vida laboral.

En Colombia, solo 45 empresas tienen el sello EFR, entre ellas: Compensar, Efecty, Banco Agrario y Nutresa.