



"EL SALARIO EMOCIONAL" I

"El salario emocional", concepto ya existente y que, parece ser, se quiere poner de moda en estos tiempos de crisis económica, tergiversando su realidad conceptual.

En la retribución empresarial hay, o en su caso, debe haber, un "salario cuantitativo de convenio", un "salario cualitativo-cuantitativo en complementos extraconvenio" y un "salario emocional"; los dos primeros se complementan con el tercero.

En una empresa, además de la relación retributiva aludida, también existe una relación *superior jerárquico-subordinado* que, en función del comportamiento mutuo, nos lleva a que la motivación personal y laboral sea una u otra. Pero veamos en que consisten concretamente cada uno de los tres factores retributivos.

El salario cuantitativo de convenio, debe ser digno, y representa atender a las necesidades básicas y una determinada capacidad de ahorro.

El salario cualitativo-cuantitativo, representa el monto sobre los objetivos reales que puede potenciar el desarrollo profesional.

El salario emocional, que puede pesar tanto o más que los dos anteriores (aquí están en juego algo más que las emociones), engloba factores como reconocimiento, formación, proyecto de futuro, flexibilidad, comunicación, conciliación, atenciones de salud, y un largo etcétera. Estos factores son decisivos para que el empleado adopte la cultura organizacional, pues los valores fundamentales que haya adoptado en la

familia, en su caso, son los que buscará en la empresa, y de no obtenerlos, difícilmente habrá sentido de pertenencia. En este sentido, salario emocional designa lo que, en cuanto concepto, siempre ha existido, pocas veces se ha atendido, y nunca se ha identificado en su conjunto como valor añadido inherente hacia uno de los pilares básicos en los que se fundamenta toda organización empresarial: los empleados/as.

El salario emocional es a los empleados lo que la mejora de calidad es a la estrategia empresarial. Lo que mueve el salario emocional es el compromiso, la productividad y el talento del empleado/a.

Pero lo que no se puede pretender es sustituir el salario cuantitativo-cualitativo por el salario emocional. No son bienes sustitutivos sino complementarios, formando por tanto un todo inseparable, y las consecuencias de su deliberada desvirtuación aportarán resultados mediocres en el corto plazo y nefastos en el medio largo plazo. El empleado/a que se siente apreciado/a posee una actitud positiva, mayor confianza y habilidad para contribuir y colaborar con los objetivos de la empresa. La empresa que reconoce el trabajo de sus empleados/as y es capaz de tratarles como ellos/as esperan, tendrá una gran ventaja competitiva en el mercado.

Algunas Países y empresas avalan estos postulados. Han sabido eliminar de sus planteamientos y directivos/as el egocentrismo, los complejos de superioridad, la incapacidad de diálogo, la dicotomía yo-empresa, tú-empleado/a, etc. Han innovado con éxito la identificación de las políticas de recuperar clientes inactivos con las de recuperar empleados/as desmotivados y no

identificados con la empresa. Parece evidente, en este sentido, que hay quienes van por delante y quienes incapaces de adaptarse a las circunstancias y con una patológica ceguera mental, no las ven venir. O quizás sea un problema de conciencia, así el subconsciente habría traicionado a quienes alegremente se jactan de presumir de su capacidad de innovar en los sistemas remunerativos, y cuando dijeron salario emocional, quisieron decir, pensando en el suyo, salario emocionante. O quizás, pensando en el nuestro, quisieron decir salario decepcionante. ¡Quién sabe!, últimamente se dice y se desdice con demasiada alegría.

Analicemos en nuestra empresa si se dan alguno de estos elementos propios del salario emocional:

- El ambiente de trabajo es el adecuado y de respeto.
- Existen posibilidades reales de promoción.
- Hay un sentimiento de confianza en la empresa.
- El salario, en sentido amplio, es el adecuado a las responsabilidades, rendimientos y productividad.
- Existe un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la personal.
- El trabajo en la empresa se reparte adecuadamente en función de retribución cuantitativa y cargo asignado.
- La rotación de los directivos/as es la adecuada, no propiciándose que ésta se dispare con los costes y factores personales de enfrentamiento que de ello se derivarían.
- Existe una clara percepción del futuro de la empresa.
- La empresa tiene un proyecto ilusionante reconocido por sus empleados/as.
- Hay un sentimiento generalizado de estar reconocido y valorado.

LOS AMERICANOS SON ASÍ

Cuando la NASA inició el lanzamiento de astronautas, se dieron cuenta enseguida de que los bolígrafos no funcionarían con gravedad cero.

Para resolver este problema, la NASA contrataron a 'Accenture' (la actual Andersen Consulting).

Una década y 12.000 millones de dólares después, la NASA disponía de un innovador bolígrafo que escribía con gravedad cero, hacia arriba y hacia abajo, bajo el agua, en prácticamente cualquier superficie, incluido el cristal, y en un rango de temperatura de desde por debajo de cero hasta más de 300°C .

Los rusos utilizaron un lápiz.

EL PENSADOR



Quien poco piensa mucho yerra.
(Leonardo Da Vinci)

AFILIATE A COMISIONES OBRERAS

ENLACE AFILIACIÓN

VISITA NUESTRA PÁGINA (INTRANET)

Como siempre, estamos trabajando por y para vosotros/as.

Teléfono: 915919249

Fax: 915919250

Correo-e: MDB es Sección Sindical de CCOO