



**¿Cuáles son sus beneficios? ¿Cómo se implementa en las empresas? Una apuesta por la calidad de vida.**

Con el objetivo de lograr una mayor productividad, un buen clima laboral y de evitar que los empleados fieles y competitivos abandonen su lugar de trabajo para trasladarse a otra compañía, muchas empresas utilizan el llamado salario emocional, **un beneficio que va más allá del salario que abonan todos los meses...**

**El salario emocional está conformado por todos los incentivos no monetarios, que reconocen los logros de los empleados, y apuntan a que éstos se encuentren a gusto y comprometidos con sus tareas.**

**“Es un concepto que parte de dos realidades. Por un lado, la incapacidad de muchas organizaciones para compensar el desempeño con incentivos monetarios combinado con el descubrimiento de la psicología laboral de que la motivación humana es más compleja de lo que se creía en los inicios de este tipo de estudios. El ser humano necesita una paga digna y muchas otras cosas: respeto, comunicación, reconocimiento, cariño, un clima de satisfacción y desarrollo, elementos de compensación personales, de equipo y organizativos que debemos aplicar”, explica Maximiliano Fernández, director de Enthos, consultora en desarrollo de talentos.**

Es una tendencia que viene de Europa y EE.UU. y las primeras empresas que empezaron a adoptar distintos beneficios que componen el salario emocional fueron las multinacionales. Hoy es muy común encontrar compañías que cuentan con un gimnasio donde sus empleados realizan actividades físicas o con guarderías para que las mamás dejen a sus niños con tranquilidad.

Además, **hay empresas que permiten entre 15 a 20 minutos para relajarse y dormir la siesta luego del almuerzo,** como aquellas que tienen mesas de ping pong y otros juegos para distenderse. Estas propuestas son más frecuentes en las empresas relacionadas con la creatividad como las agencias publicitarias. También forman parte de este tipo de beneficios, ofrecer un servicio de charter cuando las compañías están fuera del área de Capital, el comedor en planta y una asignación estímulo, que no es remunerativa, para los almuerzos.

### ¿Cantidad vs. calidad?

Page Personnel Argentina, una empresa internacional especializada en el reclutamiento de posiciones en los niveles de jefaturas, analistas y jóvenes profesionales, ofrece a los empleados el servicio de personal trainer y clases de inglés o portugués. “También está el tema del teletrabajo que depende mucho de la política corporativa -cuenta María Olivieri, manager de la división HR de Page Personnel-. En algunas empresas ya está establecido que un día se trabaja desde la casa y cada equipo se organiza de acuerdo a esta política. Hoy, por el tiempo que se pierde viajando y los avances tecnológicos, avanza el teletrabajo”.

El hotel Caesar Park de Buenos Aires apunta desde hace varios años a este tipo de beneficios para sus empleados. Para el último Día de la Madre, por ejemplo, se agasajó a las mamás con un té en uno de los salones del hotel. También se realizó una fiesta por el Día del Niño, donde los empleados pudieron festejar con sus hijos. Además, cada tres meses organizan un almuerzo con premios para sus colaboradores. Y desde hace un año, se creó un Comité Social -formado por empleados- que organizan actividades de recreación como torneos de fútbol, metegol o clases de costura. “Los empleados disfrutan estas propuestas y las viven como un valor agregado más allá del sueldo. El salario emocional influye muchísimo porque un empleado contento, con la camiseta puesta de la empresa, rinde más”, analiza Carolina Linares, encargada del área de relaciones públicas del Caesar Park.

**Cursos de formación profesional o de idiomas, flexibilidad de horarios, buzones de**

**sugerencias, la posibilidad de contribuir en otras áreas, sorteos de viajes y jornadas de actividades recreativas con la familia son otras de las propuestas que se utilizan para agasajar a los empleados.**

No obstante, los especialistas advierten que los beneficios que componen el salario emocional no deben otorgarse como parte de una política de premios y castigos. “Lo importante es que se defina claramente cómo implementarlos y que los empleados tengan esa información”, agrega Emilia Bellido, analista de recursos humanos.

Existen muchas encuestas donde los empleados responden de manera anónima cómo se sienten en sus trabajos y qué opinan de sus empleadores. Generalmente, las empresas con mejores resultados en estas mediciones acompañan factores como el liderazgo, la retribución monetaria y el desarrollo de la carrera laboral con aspectos del salario emocional que impactan en la motivación de su gente.

**“Desde el punto de vista de la empresa, éstas son herramientas altamente motivacionales para su gente -concluye Fernández, director de Ethos-. Permiten generar un buen clima de trabajo y exigir también mayor productividad. Todo esto se combina con una buena paga, ya que de nada sirve implementar todas las herramientas de salario emocional, si la gente está disconforme con sus salarios. Pero es un factor importante de retención de talento. Cada vez más las personas eligen una empresa para trabajar por factores que exceden el tema salarial”.**

**“Si la gente está contenta, trabaja mejor”**

Candela Iribarren (24) trabaja desde hace dos años como empleada administrativa en Asatej, una agencia de viajes con 20 años en el mercado. Además del salario nominal, que recibe mes a mes como retribución a su desempeño laboral, tiene algunos beneficios que, según cuenta, influyen positivamente en su rendimiento en el día a día en la empresa.

**Así lo explica: “Tenemos descuentos en gimnasios, una tarjeta de descuentos para compras a nivel nacional e internacional y también rebajas en distintos locales gastronómicos -cuenta-. También podemos comprar pasajes, paquetes turísticos y todo tipo de productos al precio de costo de Asatej y además, nos permiten pagarlos en**

**cuotas a través de los recibos de sueldo. Para los empleados que nos gusta viajar, estos beneficios son muy valorados. Estamos contentos y motivados. Estas ventajas creo que nos mantienen fieles a esta empresa y con ganas de seguir trabajando acá”, afirma.**

Candela cuenta otros beneficios que otorga la firma. Por ejemplo, los empleados que tienen hijos reciben regalos para ellos el Día del Niño. Y también durante las vacaciones de invierno se organiza una actividad llamada “al trabajo con mamá/papá”, donde los chicos pasan el día junto a sus padres, conocen su lugar de trabajo, realizan una recorrida por distintas oficinas de la empresa y por último, terminan la jornada festejando con una merienda en conjunto, actividad que también les permite socializar con otros niños.

**“Creo que estos obsequios son muy importantes y necesarios y, particularmente, influyen a la hora de priorizar un trabajo por sobre otro. Pueden variar los sueldos, pero si este otro tipo de compensaciones son seductoras, una elige trabajar en una empresa así. Aparte son un factor que hace al ambiente de trabajo: si la gente está contenta, trabaja mejor”, opina.**

Candela confiesa que por el momento no tiene en vista cambiar de empleo y que el día que quiera dar el salto, su próximo destino laboral deberá tener algunas compensaciones extra, similares a las que recibe ahora en Asatej. **“Considero que si un empleado está en una empresa que constantemente busca otorgarle un plus con distintos beneficios para mejorar su calidad de vida, trabaja de otra manera. La motivación y el clima laboral son mejores”, concluye**

Alejandro Gorenstein

Fuente: [http://www.entremujeres.com/trabajo/trabajo-salario-emocional-beneficios-empresa-bienestar-calidad\\_de\\_vida-clarin\\_mujer\\_0\\_755924505.html](http://www.entremujeres.com/trabajo/trabajo-salario-emocional-beneficios-empresa-bienestar-calidad_de_vida-clarin_mujer_0_755924505.html)