

ARTÍCULO DE PRENSA EN DIARIO 16
6 de febrero de 2022
Gustavo Díaz García - Rafael Ravina Ripoll

<https://diario16.com/el-salario-emocional-una-herramienta-emergente-del-happiness-management/>

Diario16

EL DIARIO DE LA SEGUNDA TRANSICIÓN

ACTUALIDADANÁLISIS

¿El salario emocional? Una herramienta emergente del happiness management

El salario emocional se convertirá en una pieza axial que ayudará a la dirección de las empresas a cultivar el virtuoso círculo de la felicidad corporativa

02/02/2022



Gustavo Díaz García / Rafael Ravina Ripoll

Gustavo García es profesor del Instituto Tecnológico de Costa Rica Rafael Ravina es profesor de la Universidad de Cádiz

El Covid-19 obligó a los diferentes gobiernos del planeta a paralizar su actividad productiva, ello originó el cierre temporal o definitivo de muchas empresas, así como una fuerte pérdida del poder adquisitivo de la clase obrera. Dicha circunstancia ha supuesto para las empresas muchos cambios y retos, entre ellos diseñar una cultura organizativa orientada en fidelizar su talento creativo como sólido motor de intraemprendimiento, innovación y competitividad a medio y a largo plazo. Dicha circunstancia se hace especialmente compleja en la industria tecnológica, un sector caracterizado no solo por ofrecer unas remuneraciones dinerarias muy por encima de empresas de otras actividades económicas, sino también por el nivel de felicidad que gozan sus clientes internos. En suma, con lo anterior, uno puede preguntarse ¿qué papel juega el salario emocional en las políticas de los recursos humanos en la actual sociedad digital?

Antes de pasar a responder a esta cuestión, se hace preciso definir el concepto del salario emocional, entendiéndose como tal, y de una forma sucinta, toda aquella retribución no económica que goza un empleado en el desempeño habitual de su puesto de trabajo. Realizada esta pequeña aclaración, destacamos factores que contribuyen directamente a un incremento exponencial en el rendimiento laboral de los individuos, como el clima organizacional, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la flexibilidad horaria o la conciliación familiar. Por tanto, el vector intangible de la felicidad constituye una de las mejores gasolineras para implementar con éxito una gestión de recursos humanos sustentada en el robusto motor del salario emocional.

De esta manera, quienes asuman la máxima responsabilidad de las organizaciones, para poder pintar este bello cuadro, deben llevar a cabo la atractiva filosofía del *happiness management* durante la época de la “Gran Divergencia”. Un modelo de dirección estratégica destinado a incentivar el desempeño del puesto de trabajo de las personas a través de los siguientes factores: creatividad, innovación tecnológica, emprendimiento interno, justicia organizacional y responsabilidad social.

Desde esta premisa, el salario emocional se convertirá en una pieza axial que ayudará a la dirección de las empresas a cultivar el virtuoso círculo de la felicidad corporativa. Esto posibilitará, por un lado, el poder disfrutar de un mayor nivel de compromiso y bienestar laboral de quienes trabajen en la empresa, lo cual conducirá a la existencia de menores tasas de ausentismo, estrés, *mobbing*, accidentes, angustias psicológicas y bajas por enfermedad. Por otro lado, vigorizará la lealtad, el trabajo en equipo, el aprendizaje organizacional, las interacciones sociales, el desempeño profesional, la comunicación afectiva, etc.

Por tanto, el salario emocional, -embebido de la cultura del *happiness management*-, constituye ese farallón sobre el que se cimiente una gobernanza corporativa donde se imbriquen: las matemáticas de la rentabilidad económica, la arquitectura de la satisfacción laboral y la pintura del talento creativo que hay en todos nosotros. Un bello adagio que perdurará siempre en el tiempo cuando las organizaciones estén repletas de humanismo, ética, *business friendly*, y por supuesto, Felisofía. Entonces, que están esperando las empresas para resetear sus actuales modelos de gestión en el actual reloj de la historia; quizás porque no saben modelar la dimensión del salario emocional o la cultura del *happiness management*. Por favor, no perdamos más tiempo y confiemos en la llave del salario emocional, que nos abre las puertas hacia la generación de compañías felices, así como a ecosistemas orientados a la consecución del bienestar social. De este modo

conseguiremos que la luz de la innovación, la creatividad y la justicia organizacional nunca se apague en el paisaje empresarial.