

Fortuna

EL VALOR DEL SALARIO EMOCIONAL CRECE TRAS LAS VACACIONES

El 80% de los empleados elegiría un pack de beneficios antes que una subida salarial

Cuanto más joven es un trabajador, más importancia le concede

IXONE ARANA
MADRID

Septiembre suele ser un buen mes para buscar una nueva oportunidad laboral y la vuelta de las vacaciones hace plantearse esa opción a muchos trabajadores. El 70% de los españoles está buscando empleo de forma activa, mientras que al inicio de 2022 solo el 52% de los profesionales afirmaba realizar esa búsqueda, según una reciente encuesta de la consultora Hays.

Después de disfrutar del tiempo de descanso o de pasar más rato con la familia y los amigos durante el periodo vacacional, hay quien se opone a renunciar a ello el resto del año. Por eso, todo lo relacionado con el salario emocional es una tendencia en pleno auge, según explica Borja Aranguren, fundador de la compañía de beneficios flexibles para empresas Cobee. "Tendemos a relacionar sueldo y horario con el bienestar laboral, pero la realidad es que hay muchos otros aspectos que determinan nuestro interés por permanecer en un trabajo", comenta.

Sus datos indican que lo que más valoran los trabajadores españoles a la hora de aplicar a una oferta de empleo es la capacidad para elegir las horas de entrada y salida (35,1%) y que incluya planes de beneficios (16,4%). Le siguen la posibilidad de teletrabajo, tener reseñas positivas en portales de empleo y ofrecer un mínimo de 26 días de vacaciones por año. "Casi el 80% de los empleados elegiría un pack de beneficios con seguro de salud, gimnasio y aportación a plan de pensiones antes que una subida salarial de 2.000 euros", advierte Aranguren.

Para la directora de marketing de Sodexo, Miriam Martín, la importancia del salario emocional tiene una base generacional que se ha visto potenciada por la pandemia. "Los datos de nuestro estudio *El mix generacional en las empresas españolas* evidencian que la llamada generación Z es la primera que



Un grupo de trabajadores en la oficina. GETTY IMAGES

no pone en primer lugar de importancia la remuneración de un empleo, sino que prioriza otros conceptos como la conciliación laboral", destaca.

De hecho, Martín asegura que las empresas que limiten su propuesta de valor a un salario elevado corren el riesgo de obtener trabajadores cuyo único incentivo sea el monetario, entrando así en una competencia feroz en el mercado de la captación de talento. "Sin embargo, si ofrece beneficios adicionales, como una mejor conciliación, días de teletrabajo, vacaciones adicionales consensuadas, planes de carrera, ayudas al transporte o a la guardería... la propuesta de valor se refuerza, apoyándose también en lo cualitativo y generando un impacto directo en la fidelización del talento", apunta.

El director general de ERNI Consulting España, Gerard Esparducer, asegura que una de las formas más efectivas de crear un salario emocional es que en la empresa exista una preocupación genuina por las personas, dedicando tiempo para saber la situación de cada una y poniendo soluciones a problemas concretos. "Este tiempo dedicado a conocer a cada persona debe venir acompañado de una apuesta clara

por, entre otros, una cultura de empresa basada en la colaboración y la transparencia, por disponer de mecanismos que permitan la conciliación total y por definir carreras profesionales que fomenten el aprendizaje continuo", recuerda.

Su empresa, especializada en el desarrollo de software de diagnóstico médico, está organizada mediante una metodología

Las empresas que limitan su propuesta al salario corren el riesgo de no captar talento

La metodología 'people centric' sitúa a los individuos en el lugar más importante de la compañía

people centric, definida como la que sitúa al individuo en el lugar más importante de la empresa. Este método, según Esparducer, tiene tres ingredientes principales: que la preocupación por el bienestar de las personas pase a formar parte de los objetivos y la estrategia de la empresa, que invierta tiempo en preocuparse cada una de las personas que la conforma y, por último, que tenga siempre en cuenta el impacto que tiene en las personas las decisiones que toma. "El principal beneficio para la empresa es que las personas tienen un alto sentimiento de pertenencia y que, por lo tanto, se preocupan de hacer lo mejor posible su trabajo, de ayudar a sus compañeros y de proponer mejoras", indica.

El sector tecnológico es el que más está apostando por este tipo de propuestas, tanto en España como en el resto del mundo, pero Martín recalca que los incentivos sociales están al alcance de cualquier empresa. "No todas las empresas pueden implementar modelos de trabajo en remoto, pero quizá sí es posible apostar por otras medidas. No se trata de acertar a la primera, sino de ir encontrando soluciones consensuadas y que sean útiles en realidad para todos", insiste.