

Salario emocional en la realidad laboral actual

Conforme a los acontecimientos ocurridos desde el año 2020, muchas empresas decidieron realizar despidos de personal, lo que generó estrés, preocupación, miedo e incertidumbre en el mercado laboral guatemalteco. El Banco Mundial (2021) señala que la tasa de desempleo aumentó y se posicionó en 4.65% para Guatemala.

Estos cambios han afectado el rendimiento laboral de las personas desde un punto de vista psicosocial. Sin embargo, las instituciones han buscado medios para motivar a los colaboradores y así recuperar la confianza que se ha perdido, es necesario evitar que las personas renuncien a sus puestos de trabajo por la falta de pertenencia con las empresas.

Las organizaciones han implementado el denominado salario emocional, que se considera una gratificación al empleado y es de carácter no económico que busca satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando su calidad de vida y fomentando la armonía laboral.

El salario emocional empieza por agradecer, reconocer y destacar el trabajo bien hecho. Se trata de darle valor a cada individuo de la empresa y hacerlo sentir parte de “la familia”, este es un reto, que debido a la distancia por trabajar en home office, se debe trabajar con más dedicación. Por esta razón, se requiere de líderes que den resultados, que cumplan con las metas de la empresa, pero que cuide a las personas, a través del reconocimiento y la confianza.

Por lo tanto, el salario emocional debe aumentar la tranquilidad de los colaboradores en las empresas, por medio de esta satisfacción se reduce la rotación de personal y eleva la productividad; diferenciándolo

se de otras empresas, y convirtiéndolo en un generador de ventaja competitiva; haciendo sentir cómodos a los colaboradores en la organización, por esta razón el salario atrae el talento a la organización, pero un salario emocional lo mantiene y vuelve exitoso.

En conclusión, el salario emocional da el empuje para que los colaboradores entrelacen sus metas personales con los objetivos de la organización, cuando esto sucede, se crea sentido de pertenencia a la organización y los colaboradores se sienten comprometidos con las tareas que deben realizar a diario dando un esfuerzo extra para resaltar dentro de la empresa.

Nidia Maybelí

Human Capital Manager
+502 3138 2497
nidia.ramirez@gt.gt.com

