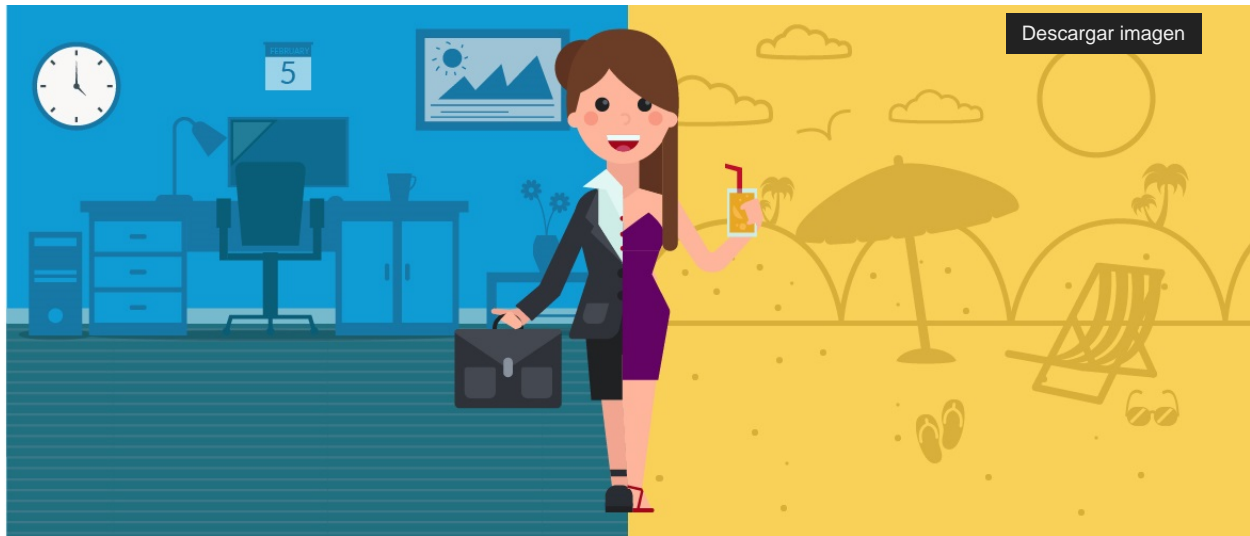


viernes 1 de diciembre de 2017

Salario Emocional



Pese a que a día de hoy aún se siga debatiendo en las redes sociales si la tierra es o no plana, o se lo cuestionen a alguien que la ha visto desde el espacio como el talentoso astronauta español Pedro Duque, con Copérnico y Galileo mediante la "teoría heliocéntrica" hace tiempo que ésta dejó de ser el ombligo. Y el sol pasó a estar en el centro, en torno al cual orbita todo lo demás de su sistema.

De igual forma, en la concepción moderna de los Recursos Humanos, en la empresa el **centro** de todo ha pasado a ser la **persona**. Pues indistintamente, cliente, empleado, administrador o administrado, todos somos personas. Y como su **activo más valioso**, deben ser tratadas.

Para dar un buen servicio a las personas habrá que dar prioridad a las personas que prestan el servicio.

Puede que los especialistas siquiera puedan explicar bien qué es **talento**, cómo cuantificarlo, si es innato, o surge y se potencia. Por ello todas las personas tenemos talento, bien por tenerlo o por serlo. En lo que sí podrán estar todos de acuerdo es que es tan **apreciado** como el secreto del **rojo fuego** para el Rey Louie en la selva y no podemos dejar ni que se apague, ni permitir que otros lo extingan.



"El secreto no es correr detrás de las mariposas...es cuidar el jardín para que ellas vengan hacia ti."

-Mario Quintana-

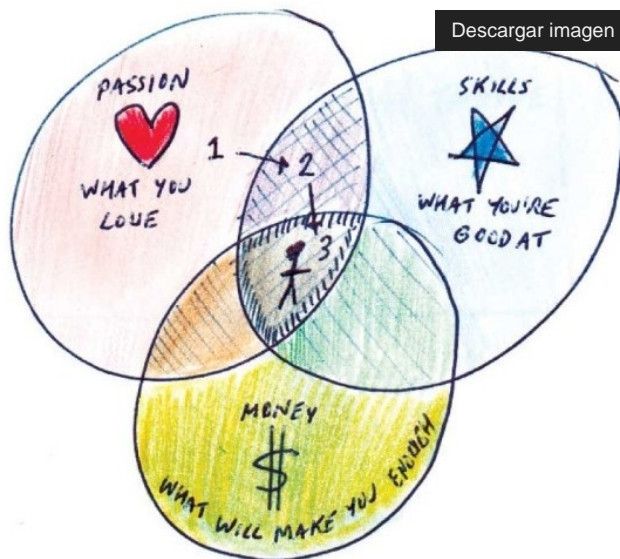
Podremos sentirnos afortunados cuando el **líder** se involucra en nuestro futuro. Donde en **gestión del talento** se innova con el modelo de **liderazgo emocional**. Fomentando el conectar, la escucha activa y el silencio inteligente, la empatía, la inteligencia emocional, el movimiento, la acción, la búsqueda, la iniciativa, la pro-actividad, la colaboración, entre muchos otros.

Si **la persona quiere ser feliz** en los diferentes ámbitos de su vida ¿por qué no iba a querer serlo también en el laboral?

A razón de la máquina de vapor y la revolución industrial con los "blue collar workers" (empleados de cuello azul) de tareas mecánicas y manuales y con los "white collar workers" (empleados de cuello blanco), según Upton Sinclair, de tareas administrativas e intelectuales, los estudios de Taylor iniciaron las teorías de la **motivación**. Y en contrapartida al castigo del látigo, el movimiento hacia la recompensa de la zanahoria.

"El dinero es lo que motiva principalmente a los trabajadores y los demás asuntos son poco importantes" -Frederick Taylor-

¿Por qué **no todo es dinero**?. Durante los años veinte el enfoque clásico de administración de Henri Fayol o las entrevistas del consultor Elton Mayo, que hablaba en persona con los empleados, encontraron respuesta a la pregunta.



"Hacer que todos trabajen dentro de la empresa con gusto y como si fueran un equipo, hace a la fortaleza de una organización y su control"

"Amabilidad y justicia para lograr la lealtad del personal"

-Henri Fayol-

"El conflicto con el trabajador se debe más a temas emocionales que a razones económicas"

-Elton Mayo-

Con la era de la información y el ordenador como herramienta y símbolo representativo se avanza al "emocional collar worker" (empleado emocional).

Surge el Modelo psicológico y despunta la pirámide de Maslow.

"Las personas se comportan buscando satisfacer una jerarquía de necesidades"

"La teoría económica podría ser revolucionada si aceptamos la realidad de las necesidades humanas más elevadas, como el impulso a la auto-realización y el amor por los valores más altos"

-Abraham Maslow-

"Factores higiénicos y factores de motivación" -Frederick Herzberg-

Se reflexiona que se puede eliminar la insatisfacción cubriendo los factores higiénicos...pero no motiva. Y se plantea el Modelo de factores intrínsecos.

"Las personas buscan recompensas intrínsecas con la mera ejecución del trabajo"

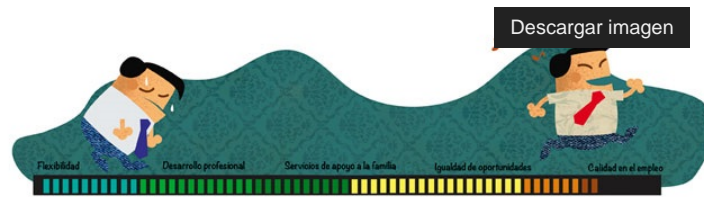
"Hay que pagarle a las personas de forma adecuada, por supuesto. Pero luego debemos sacar el tema del dinero de la mesa"

"El secreto no está en las recompensas y los castigos, sino en la fuerza intrínseca invisible: la motivación de hacer las cosas por que quiero, la motivación de hacer las cosas porque importan"

-Daniel H. Pink-

El jefe es la persona más cercana de la empresa para proveerme el **salario emocional**. Que sin ser dinero pueden ser un amplio abanico de cosas. Un buen ambiente/clima laboral, espacios de distracción y unión, la formación que recibimos y la capacitación para enseñar y transmitir a otras personas, la flexibilidad y la conciliación, beneficios sociales, voluntariado, relaciones interpersonales, equipo, experiencia/maestría, propósitos, trabajar con independencia, y cuantas otras le motiven y hagan ser más feliz. Simplemente piense en ello, ¿cuál le falta?, ¿cuál le gustaría?, hable sobre ello con otras personas, compártalo y seguramente también llegue...como el **agradecimiento**.

Muchísimas gracias...a todas las personas que conforman el capital humano...pues independientemente de su categoría, trabajen de día y/o de noche, en una oficina o expuesto a las condiciones climatológicas, usen ordenadores/máquinas/herramientas o vehículos, con los medios existentes y allá donde presten sus servicios...el **talento** aquí...¡lo aportas y eres **tú!**.



Nestor David Armas Medina

Recursos Humanos
