

Expansión & EMPLEO

Ahora sí... el dinero podría darle la felicidad laboral que persigue

TENDENCIAS DE CARRERA/ El Nobel Daniel Kahneman, que nos hizo creer que la felicidad y motivación por un aumento de sueldo dura tres meses y es irrelevante a partir de 70.000 euros anuales, se desdice.

Tino Fernández Madrid

Durante mucho tiempo, la moneda de cambio en el mercado del talento ha sido el salario. Talento a cambio de dinero. Y desde hace mucho tiempo, el gran debate ha estado centrado en la duda acerca de si el dinero puede darnos la felicidad.

Aplicado al mundo profesional la cuestión es si la recompensa económica nos da la verdadera satisfacción laboral que buscamos.

El concepto de felicidad se relaciona con la decisión de trabajar en una compañía de forma comprometida. Hay un denominador común cuando se analiza qué es lo más valorado por un empleado en su organización. Un factor decisivo es la flexibilidad –horaria, teletrabajo, los medios que pone la empresa para la ayuda familiar–; aunque también importa el desarrollo de carrera y las oportunidades de formación y crecimiento (algo que puede hacer que la retribución sea mayor en el futuro).

Trabajo y satisfacción laboral

La satisfacción laboral no tiene que ver con trabajar más duro, sino con desarrollar la actividad que suponga más retos para cada uno. Rosabeth Moss Kanter, profesora de la Escuela de Negocios de Harvard, defiende que “los más felices en el trabajo pueden ser aquellos que se dedican a lidiar con los problemas más complicados”.

Se buscan trabajos con trayectorias profesionales mejores y más sólidas; reconocimiento y desarrollo... Más que nunca, en esta época de *gran dimisión* y *gran desbandada*, las empresas deben conocer las necesidades de sus empleados y tratar de satisfacerlas. Pero ya no se trata sólo de encontrar fórmulas adecuadas de recompensa.

Se acepta universalmente que los profesionales tienden a preferir cada vez menos un buen sueldo que a tener un trabajo que les haga felices, y hay quien piensa que las *jaulas de oro* en las que se convierten algunos puestos o trayectorias profesionales llevan a que el



rendimiento de los empleados sea más bajo.

Existe una relación directa entre felicidad y productividad. Sonja Lyubomirsky, profesora de Psicología en la Universidad de California y gurú de las teorías sobre felicidad en el trabajo, cree que los empleados felices son más productivos, ganan más dinero y muestran también un mayor rendimiento.

Las ocupaciones que producen más satisfacción son las que implican un mayor grado de realización personal, y se basan por tanto en las actividades que aportan un alto valor. Aquí el dinero no tiene mucho que ver con la satisfacción en el trabajo. Una reciente clasificación de profesiones realizada por el Pew Research Center en Estados Unidos determina que los soldados, profesores, médicos, científicos e ingenieros ocupan el *top 5* entre aquellos que más contribuyen al bienestar de la sociedad. Es un argumento de felicidad laboral.

El límite de los 75.000 dólares anuales

Hasta ahora se aceptaba que la motivación extra que proporciona un aumento de sueldo

Se buscan empleos con trayectorias más sólidas, reconocimiento y desarrollo

Las ocupaciones que producen más satisfacción son las que implican mayor realización personal

dura apenas tres meses, es decir, que el dinero no es nunca el principal factor motivador.

Para apoyar esto, un estudio de 2010 de la Universidad de Princeton dirigido por Daniel Kahneman –economista, psicólogo y premio Nobel– en colaboración con el también premio Nobel Angus Deaton, aseguraba que “a partir de unos ingresos anuales de 75.000 dólares no hay mayores consecuencias en términos de felicidad, estrés, disfrute o frustración”.

El estudio de Kahneman inspiró a algunos a innovar en las recompensas: la idea de que la felicidad podía alcanzar un máximo de 75.000 dólares llevó al fundador de la compañía Gravity Payments, Dan Price, a incrementar en 2015 el

salario mínimo de sus empleados hasta 70.000 dólares, recortando su propio salario para lograrlo. Esto implicaba que en una empresa de 120 empleados, alrededor de 70 percibieron un aumento y 30 duplicaron sus salarios anuales.

Pero todo parece haber cambiado en este debate acerca de si el dinero puede comprar la felicidad laboral.

Daniel Kahneman, ahora junto con Matthew Killingsworth, investigador de la felicidad y profesor de la Escuela de Wharton en la Universidad de Pensilvania, han publicado este mes de marzo un estudio conjunto en una de las principales revistas científicas del mundo –*Proceedings of the National Academy of Sciences*– en el que contradicen aquella teoría vigente desde hace más de una década, y que anula el pensamiento dominante de que las personas generalmente son más felices cuando ganan más, y su alegría se nivela cuando sus ingresos alcanzan los 75.000 dólares anuales.

Ya en 2021, en plena pandemia, Killingsworth descubrió que la felicidad no se estanca después de 75.000 dólares, y que el bienestar experimentado puede continuar aumen-

tando con ingresos mucho más allá de 200.000 dólares.

Kahneman y Killingsworth encuestaron a casi 34.000 adultos de entre 18 y 65 años con empleo que reportaban un ingreso familiar de al menos 10.000 dólares anuales y concluyen que “la felicidad continúa aumentando con los ingresos incluso en el rango alto de ingresos” para la mayoría de las personas, lo que demuestra que para muchos de nosotros, en promedio, tener más dinero puede hacernos cada vez más felices.

Los dos investigadores sobre la felicidad descubrieron asimismo que hay una “minoría infeliz” –alrededor de un 20% de los participantes– “cuya infelicidad disminuye con el aumento de los ingresos hasta un umbral, y luego no muestra más progreso”.

Estas personas tienden a experimentar “miserias negativas” que normalmente no pueden aliviarse ganando más dinero. El estudio de Kahneman y Killingsworth se refiere a ejemplos como la angustia, el duelo o la depresión clínica. Para ellos, su sufrimiento puede disminuir a medida que sus ingresos aumentan a alrededor de 100.000 dólares, pero “muy poco más allá de eso”.

XXI EDICIÓN

Abierta la inscripción en los premios de RRHH de Expansión

Expansión. Madrid

Los pasos imprescindibles para participar en la XXI edición de los Premios Expansión a la Innovación en Recursos Humanos se resumen así para que una candidatura sea válida: Lo primero es la inscripción, y para hacerlo las empresas participantes deberán rellenar el cuestionario online que se encuentra en <https://www.expansion.com/expansion-empleo/premios-innovacion-recursos-humanos.html>.

Es necesario cumplimentar un cuestionario online por cada una de las experiencias que se presenten. El plazo de recepción de candidaturas con el cuestionario online finaliza el **14 de abril de 2023 a las 23.59 horas**.

Para completar una candidatura, el HR Center de IE University, en calidad de Dirección Técnica de los premios, hará llegar por medio de correo electrónico un cuestionario de preguntas abiertas. Podrá remitirse cumplimentado hasta el día **27 de mayo de 2022 a las 23.59 horas**.

Se podrán inscribir a la XXI edición de los Premios Expansión a la Innovación en Recursos Humanos las empresas que tengan más de 150 empleados, y cada compañía podrá presentar un máximo de tres experiencias diferentes.

Estas experiencias deben estar totalmente implantadas en la empresa antes de su presentación a los premios. A lo largo del proceso de la presentación de la información de la candidatura deberán justificar la implantación de la experiencia.

No existen categorías definidas, y podrá presentarse cualquier proyecto relacionado con RRHH (selección, formación, desarrollo, comunicación, conciliación, flexibilidad laboral, etcétera).

Para el análisis de experiencias se contará con un jurado independiente (seleccionado por EXPANSIÓN) formado por expertos en la materia que, a partir de las fichas técnicas elaboradas por el HR Center de IE University, y en un proceso de revisión ciega, elaborará el listado final de las mejores prácticas.