



Shutterstock / Mangostar

## Los beneficios emocionales de los trabajadores valen más de lo que cuestan

21 noviembre 2021 23:16 CET

**Fernando Díez Ruiz**

Profesor doctor Facultad de Psicología y Educación, Universidad de Deusto

**Pedro César Martínez Morán**

Director del Máster en Recursos Humanos de ICADE Business School, Universidad Pontificia Comillas

En el ámbito tecnológico, las empresas conocidas bajo el acrónimo GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon y Microsoft) constituyen la cumbre que cualquier montañero sueña con hollar. Según el ranking Glassdoor (2021) las GAFAM están entre las mejores empresas para trabajar a nivel mundial.

Para estar ahí arriba, se tiene que contar con los mejores. En algunos casos se produce la “guerra por el talento”, término acuñado a finales del siglo pasado. Implica que una organización sea capaz de ofrecer un estímulo diferenciador frente a sus competidores, para que los mejores candidatos se sientan atraídos por incorporarse a su firma.

Esto es muy importante, sobre todo cuando continúan vigentes aspectos del entorno como la vulnerabilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad. Y parece que lo están, si se analizan factores tales como el impacto de la covid-19, el impacto del cambio climático, o el invierno demográfico. A ello se une la necesidad imperiosa de que las organizaciones asuman la igualdad, la diversidad o la inclusión como realidades que les proporcionan un mayor nivel de atracción de potenciales candidatos.

¿Cómo consiguen atraer las GAFAM al mejor talento e impedir que se vaya? ¿Cuál es el estímulo diferenciador?

## **Atracción de talento**

Los expertos aseguran que estas son las principales razones por las que tantos profesionales compiten para entrar en estas empresas:

- Un salario elevado.
- El prestigio que supone trabajar en cualquiera de estas empresas.
- Las oportunidades de aprendizaje y promoción laboral.
- Los beneficios no salariales, también conocidos como *beneficios emocionales*.

En cualquier caso, estas empresas son muy conocidas y deseadas, por lo que la atracción de talento, en principio, no es un problema para ellas. A modo de ejemplo, cabe indicar que Google tiene más de 3 millones de candidatos anualmente. Son cifras elevadas, si bien se trata de empresas que contratan un alto número de trabajadores.

Facebook (o Meta, en su nueva denominación), aspira a contratar 10 000 personas en Europa para construir su metaverso. Para ello, el candidato debe estar dispuesto a superar cinco entrevistas, contar con habilidades blandas, o *soft skills*, ser capaz de solucionar problemas y ser *auténtico*.

Esta misma compañía anunció en 2020 su intención de remunerar en función del lugar de residencia. Esto supuso una novedad en materia de atracción de talento: puedes trabajar desde el lugar que quieras y tu remuneración se acomoda al nivel de vida de dicho emplazamiento.

## **Retención del talento y beneficios emocionales**

La pregunta ahora es por qué razón estas empresas tienen que invertir en estrategias de retención de talento si los salarios de sus empleados son más elevados que la media de las empresas nacionales y están por encima de los de las tecnológicas españolas. Para sorpresa de todos, también en estas empresas la fuga de talento es una realidad muy presente y por ello trabajan día a día para poder resolver este problema.

La estrategia de retención de las GAFAM se basa en la diferenciación mediante beneficios emocionales (no salariales). Se trata de beneficios ligados a las sensaciones y sentimientos. Según un estudio realizado por Abdullah y Wan en 2013, los beneficios emocionales repercuten en la satisfacción laboral de los empleados y esto influye positivamente en su rendimiento laboral.

Si las organizaciones proporcionan beneficios personalizados teniendo en cuenta las circunstancias familiares, las necesidades personales y el bienestar de la persona, la probabilidad de la fuga de talento disminuirá. Se dice que los beneficios emocionales serán los que marquen la diferencia entre las empresas de éxito en el siglo XXI.

No hay que olvidar lo que decía Maslow en su teoría de la jerarquía de las necesidades: hay algunas cosas que el dinero no puede dar. Como afirma el autor Jyothi (2016), una vez que las necesidades fisiológicas (comida, cobijo, ropa y sueño) y de seguridad (salud, empleo, propiedad, familia y estabilidad social) están saciadas, se necesitan los beneficios emocionales para poder sentirnos satisfechos con nuestra vida personal y laboral.

Las empresas GAFAM son conscientes de esta realidad e invierten mucho tiempo en analizar las necesidades reales de sus empleados. Estos son algunos de los beneficios más peculiares que ofrecen las empresas tecnológicas más importantes del mundo a sus empleados (algunos emocionales):

- Cuidado de mascotas.
- Galerías de videojuegos para jugar en los descansos.
- Dinero en efectivo para el cuidado de bebés.
- Servicio de limpieza.
- Cuatro meses de tiempo libre.
- Probar productos de la marca.
- Instalaciones deportivas dentro de la empresa.
- Estacionamiento con cargadores para coches eléctricos.

Manhertz, en su estudio sobre las tendencias globales en materia de retención de talento, resume en cuatro las herramientas principales:

- Ofrecer una compensación competitiva.
- Garantizar el reconocimiento de los empleados.
- Permitir oportunidades de crecimiento y desarrollo.
- Asegurar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida privada.

Ahora que sabemos cuáles son las estrategias para atraer y retener el talento de estas multinacionales, ¿estaríamos interesados en aplicar o en proponer en nuestros entornos laborales los beneficios emocionales que utilizan las empresas GAFAM?

---

*Elene Igoa Iraola, graduada en Psicología y participante en el Honors Program de la Universidad de Deusto, es coautora de este artículo.*