

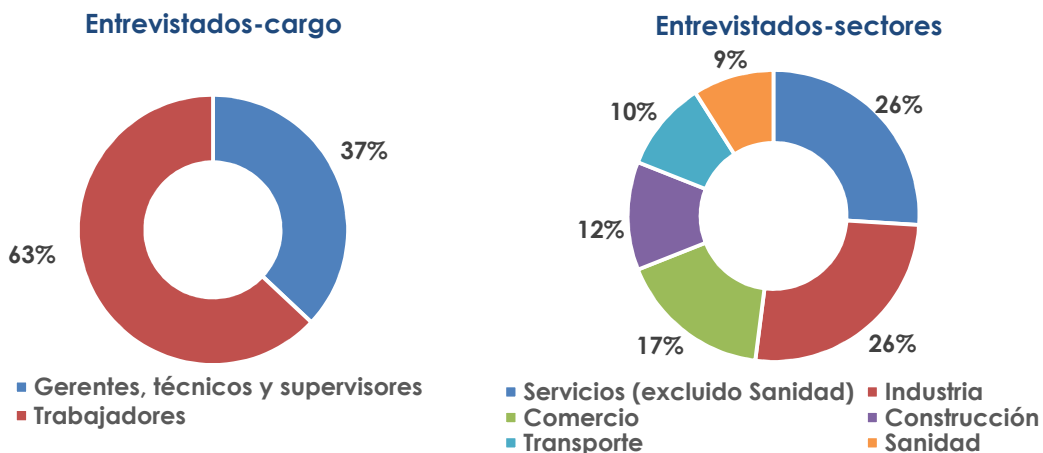


AYMING PRESENTA SU 1er BARÓMETRO EUROPEO DEL ABSENTISMO Y COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES

- Tras la presentación en el pasado mes de junio de su Barómetro sobre absentismo en España 2016, ahora Ayming realiza una comparativa entre países europeos. Para ello, ha entrevistado a 3.009 empleados del sector privado, recabando su opinión sobre el comportamiento y relación con el trabajo, causas por las que se ausentan, qué facilita su compromiso con la empresa, fuentes de motivación y acciones que consideran eficaces para aumentarla.
- El objetivo de Ayming es acompañar a las empresas en la identificación y puesta en marcha de medidas que favorezcan el compromiso y aumenten la motivación de sus empleados.
- El contenido del trabajo, el equilibrio entre la faceta personal y laboral y el reconocimiento, son los tres pilares del compromiso en los empleados europeos.
- Para los empleados españoles, la mejora de las condiciones de trabajo en lo referente a Salud laboral, la participación en la organización del trabajo, la flexibilidad y la conciliación, son acciones que consideran eficaces para aumentar la motivación en el trabajo.

Madrid, 6 de septiembre de 2016.- Tras el lanzamiento en el pasado mes de junio de su Barómetro sobre absentismo en España 2016, Ayming, grupo internacional de Consultoría en Business Performance, ha presentado en el día de hoy su **1er Barómetro internacional de Absentismo y Compromiso de los trabajadores**. Para su elaboración, Ayming encargó a TNS Sofres realizar 3.009 entrevistas a empleados del sector privado de los siguientes países: Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia, Países Bajos y Reino Unido. El 56% de los encuestados fueron hombres y el 44% mujeres, con una edad comprendida entre los 31 y 50 años (62%). En la **Gráfica nº 1** podemos ver la distribución de los cargos de los entrevistados, así como los sectores en los que trabajan.

Gráfica nº 1



Este estudio se focaliza especialmente en cómo se comportan los empleados europeos y su relación con el trabajo, entrando en detalle sobre cuáles son las causas potenciales por las que faltarían al trabajo, si recomendarían su empresa a un amigo o familiar, su involucración en las tareas asignadas, cuáles son sus fuentes de motivación, las que más les desmotivan, así como las acciones consideradas eficaces por los empleados para aumentarla.

Con este análisis, el objetivo de Ayming es doble: 1) acompañar a las empresas para que logren el "absentismo cero" a través del compromiso y la motivación de los empleados y 2) ofrecer respuestas al absentismo e ideas sobre cuáles podrían ser las mejores prácticas a llevar a cabo para atajarlo y conseguir empleados comprometidos. En España, el absentismo se concentra en el 21% de la plantilla.

Según la encuesta realizada por TNS Sofres para Ayming en los siete países europeos arriba mencionados, el contenido del trabajo, las relaciones laborales y el reconocimiento, son las tres claves para movilizar a los empleados. En declaraciones de Yannick Jarlaud, Director del Estudio y de la Línea



de Negocio HR Performance de **Ayming**: "la relación de los empleados europeos con el trabajo es polifacética. La motivación y participación que tienen en las compañías para las que trabajan están inevitablemente influidas por su nacionalidad. Este primer estudio cualitativo paneuropeo sobre la movilización y el compromiso de los empleados, nos permite identificar ejes comunes de gestión multicultural en el que las empresas europeas deben concentrar sus esfuerzos".

PRESENCIA EN EL TRABAJO: DIFERENCIAS IMPORTANTES ENTRE PAÍSES

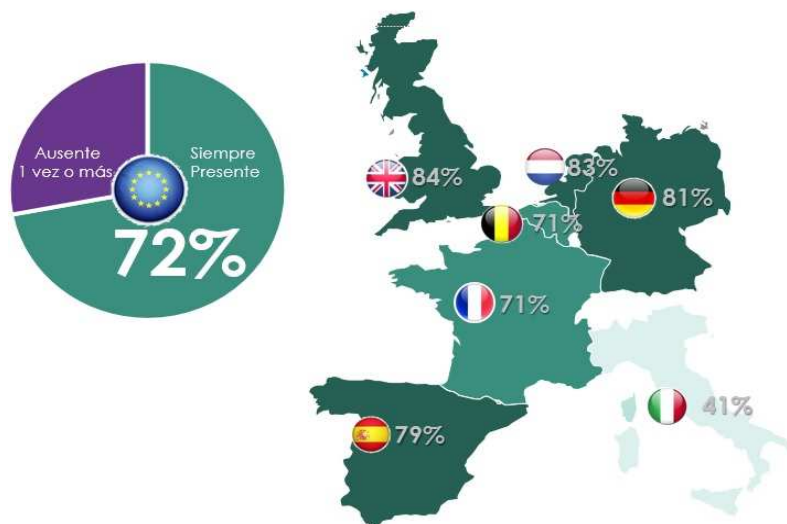
De media, el 72% de los empleados europeos preguntados sobre sus ausencias del trabajo – excluyendo los permisos por maternidad y paternidad – dicen que han estado presentes durante todo el año 2015. Sin embargo, debemos tener en cuenta en esta afirmación un margen de "negación de ausencia" por olvido de las mismas. **(Gráfica nº 2).**

El estudio pone de manifiesto que los británicos son los que tienen la tasa más alta de "siempre presentes" (84%), seguido de cerca por los holandeses (83%) y alemanes (81%). Por el contrario, sólo el 41% de los italianos afirma estar "siempre presente". ¿Son más honestos los italianos y ejercen menos la negación de ausencia o realmente faltan más al trabajo? Ello se explica principalmente por el hecho de que la legislación italiana recoge bajo el concepto de "ausencia justificada" numerosos derechos. En el resto de países europeos del estudio, estos derechos están fuera del concepto de "ausencia justificada" y adquieren una dimensión de "vacaciones pagadas". Por ejemplo, el permiso de formación se considera una ausencia justificada en Italia. Por lo tanto, los italianos integran en su concepto de ausencia circunstancias que el resto de empleados europeos no consideran. Los franceses y belgas se sitúan ligeramente por debajo de la media, con un 71%. En cuanto a los españoles, el 79% afirma estar "siempre presente".

Estas variaciones observadas están relacionadas principalmente con dos aspectos:

- Un concepto de asistencia al trabajo diferente de un país a otro: en algunos países ausentarse significa "no acudir a su puesto de trabajo", en otros significa "estar en casa". La legislación de cada país se estructura en torno a estos conceptos.

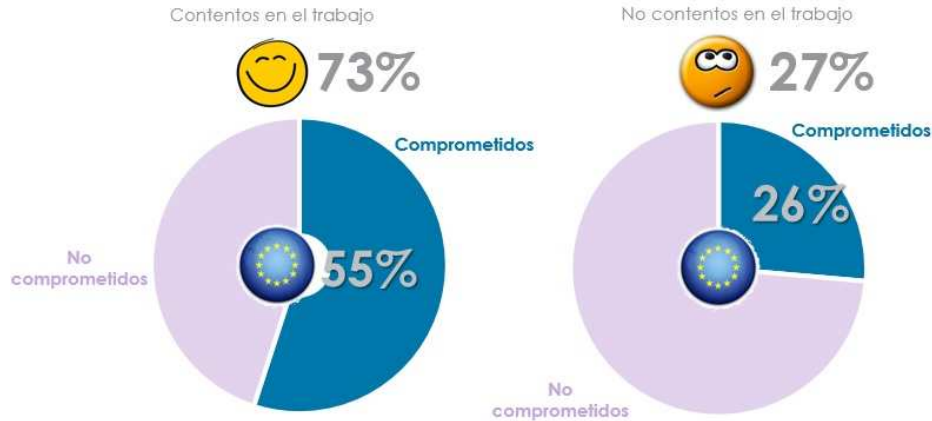
- Las significativas diferencias observadas de un país a otro, en el comportamiento de los empleados hacia el trabajo. Así, el estudio pone de manifiesto una notable diferencia entre los países del norte encuestados (Alemania, Países Bajos, Reino Unido) y del sur (España, Italia, Francia).



Gráfica nº 2

CUATRO DE CADA DIEZ EMPLEADOS EUROPEOS DICEN ESTAR "CONTENTOS Y COMPROMETIDOS" CON EL TRABAJO

El 73% de los empleados europeos encuestados declaran ser actualmente "felices" en el trabajo y se consideran satisfechos con su vida laboral. En este punto, los holandeses encabezan la lista con un 82%, seguidos por los británicos (80%) y alemanes (78%). **(Gráfica nº 3).**



Gráfica nº 3

LA RELACIÓN DIRECTA ENTRE FELICIDAD EN EL TRABAJO Y COMPROMISO

Entre los empleados europeos "contentos", el 55% afirma que se moviliza por el futuro de su empresa, frente a sólo el 26% de los empleados que dicen "no estar contentos" en el trabajo. Un empleado "contento" en su trabajo tiene el doble de probabilidades de comprometerse con la empresa para la que trabaja que un empleado que no lo está.

Son líderes en las categorías de "felicidad en el trabajo" y "compromiso" los Países Bajos, con una tasa de empleados contentos y comprometidos del 54%, seguido de Alemania con un 46%, Italia con un 45% y España con un 44%. Bélgica y Francia se encuentran por debajo de esta media europea, con un 38% y 35% respectivamente. Los ingleses, que cuentan con la tasa más alta de empleados "contentos" en el trabajo, tienen sin embargo baja la tasa de empleados "comprometidos".

Estos datos confirman la relación directa que existe entre "felicidad en el trabajo" y "compromiso". Procurar que los empleados europeos se sientan contentos y realizados en el trabajo parece ser una buena práctica de gestión para mejorar el compromiso, la implicación y el rendimiento de los empleados.

LOS "CONTENTOS Y COMPROMETIDOS" SON LOS EMPLEADOS IDEALES

1) Están dispuestos a dar más en su trabajo

Los empleados contentos y comprometidos son los que predominantemente tienen la intención de dar más en su trabajo (76%), frente al 24% de los empleados que no están contentos ni comprometidos. Esta tendencia está presente en todos los países europeos. Los de mayor impacto en este sentido son Francia y Bélgica. Los de menor impacto, Alemania y Países Bajos. ¿El motivo? porque los empleados están ya fuertemente involucrados; los porcentajes de la futura implicación también son bajos, situándose en el 53% y 52% respectivamente (Gráfica nº 4).

En los próximos meses, ¿tiene la intención de involucrarse más en el trabajo?



Contentos y comprometidos



No contentos ni comprometidos



Gráfica nº 4



2) Recomiendan su empresa más que otros

Los empleados contentos y comprometidos son fuente de recomendación para sus empresas. Así, la "marca de empleador" y más específicamente, el atractivo de su empresa, se incrementa con ello. (Gráfica nº 5).

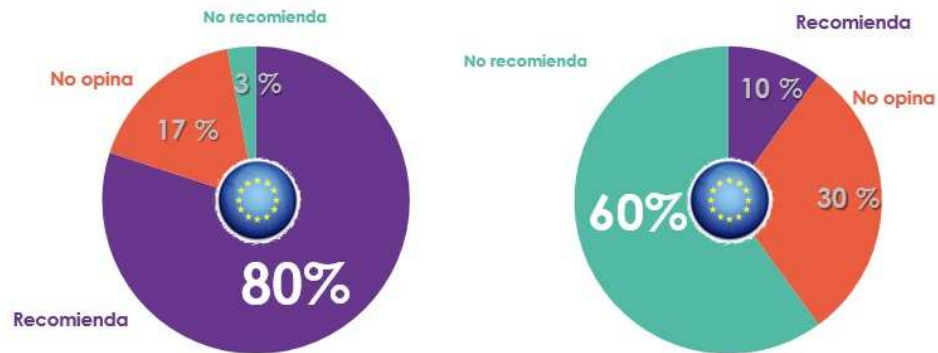
¿Recomendaría su empresa a un amigo o familiar?



Contentos y comprometidos



No contentos ni comprometidos



Gráfica nº 5

3) Son más diligentes que otros

Holanda y Alemania son los países con mayor número de empleados contentos y comprometidos con el trabajo (89% y 82%). En Francia, aunque a un nivel inferior, el vínculo entre estar "contento y comprometido" y "siempre presente" también es muy asertivo. Las respuestas de franceses y belgas se sitúan por su parte en la media de los empleados europeos (75% y 72%). Hay que destacar sin embargo matices entre los empleados franceses. El 35% dicen esperar algún tipo de recompensa por el hecho de involucrarse en la empresa.

Los resortes y manifestaciones del compromiso de los empleados son pues numerosos y estrechamente relacionados con la cultura, la organización del trabajo, los tipos de contratos existentes y la coyuntura económica de cada país. Para algunos empleados más emocionales, la identificación con los valores y la estrategia de la empresa son muy importantes; otros más pragmáticos, tienen una actitud más fría en lo que respecta al trabajo y la empresa.

Dos países destacan de nuevo: Italia, demostrando que se puede estar contento y comprometido con el trabajo sin ser muy diligente, y el Reino Unido, que con un porcentaje del 84% de empleados "siempre presentes" y del 80% de "satisfechos", cuenta sin embargo con la tasa más baja de compromiso (23%).

4) Los "contentos y comprometidos" no tienen las mismas causas potenciales de absentismo

Cuando se les preguntó a los empleados europeos cuáles son las causas de sus ausencias, respondieron que principalmente su salud o la de sus familiares directos. Sin embargo, las condiciones de vida en el trabajo están igualmente presentes. El primer y segundo motivo por los que las plantillas manifiestan que faltarían al trabajo son: su estado de salud (25%) y una situación personal (13%). En porcentaje mucho más pequeño, mencionan también la carga de trabajo, la insatisfacción ligada a la remuneración y el mal ambiente laboral (7% en ambos casos), como causas potenciales de absentismo. Si combinamos las causas "personales" y las "profesionales", los europeos faltan al trabajo por motivos de salud en el 45% de las ausencias.

El absentismo no es por tanto una fatalidad; la empresa puede encontrar maneras de prevenir estas causas relacionadas con el trabajo.

Para los empleados no contentos ni comprometidos, los motivos citados por los que faltarían a trabajar están vinculados directamente con la empresa, su organización y las condiciones laborales: la carga



de trabajo (10%), la insatisfacción con las condiciones salariales y de trabajo (9%) aparecen como las primeras causas potenciales más allá de su propia salud (17%). Esta priorización de causas potenciales de absentismo entre los dos tipos de empleados, está presente también en cada país (**Gráfica nº 6**).

¿Cuáles son las causas por las que faltaría al trabajo?

Causas futuras de absentismo	Porcentaje medio	Contentos y comprometidos	No contentos ni comprometidos
Tu estado de Salud	22%	25%	17%
Tu situación personal	12%	13%	8%
Carga de trabajo	8%	7%	10%
Insatisfacción ligada a la remuneración	8%	7%	9%
Mal ambiente de trabajo	7%	7%	7%
Mala organización y/o condiciones de trabajo	7%	6%	9%
Estado de Salud de familiares	6%	6%	4%
Falta de apoyo en la realización del trabajo o entre compañeros	5%	5%	6%

Gráfica nº 6

LOS TRES PILARES DEL COMPROMISO

Entre los empleados europeos, especialmente los "contentos y comprometidos", el contenido del trabajo (82%), las relaciones en el entorno laboral (80%) y el reconocimiento de la empresa (76%), destacan como los tres pilares de su compromiso con el trabajo.

Para esta categoría de empleados, el significado y valor de sus actividades, así como la autonomía concedida, son esenciales para su cumplimiento y desarrollo profesional. Esta búsqueda de sentido requiere también de una buena calidad de las relaciones dentro del equipo u organización. Para ser duraderos el esfuerzo y el compromiso, deben ser reconocidos, y si es posible, recompensados.

Como complemento a la "felicidad" en el trabajo, los empleados más satisfechos y comprometidos dicen apreciar también una mejora de su entorno de trabajo y su salud laboral, así como una mayor flexibilidad (74%).

El grupo de "no contentos ni comprometidos" se movilizará también si se produce una mejora en las relaciones de trabajo (36%), o en el contenido del mismo (36%). Estas mejoras pueden abrir de hecho nuevas oportunidades de carrera (movilidad, puestos de trabajo creados, etc.). Sin embargo, se observa que estas palancas no son mencionadas más que por uno de cada tres empleados de esta categoría de insatisfechos. Otra fuente potencial de compromiso de este grupo de empleados es: una mayor flexibilidad en la organización del trabajo (35%) y que les permita un mejor equilibrio entre la vida privada y la laboral.

Los tres pilares del compromiso de los empleados mencionados anteriormente son claves para mejorar la calidad del trabajo y el compromiso de los empleados. El contenido del trabajo, las relaciones laborales y el reconocimiento, deben pues guiar la política de gestión de las empresas y organizaciones europeas, convencidas de que el crecimiento y el éxito económico se basan principalmente en su capital humano (**Gráfica nº 7**).



¿Cuáles son las fuentes de motivación para los europeos?

Fuentes de motivación	Porcentaje medio	Contentos y comprometidos	No contentos ni comprometidos
Relaciones de trabajo, con compañeros, jefes, la convivencia, integración en el equipo	1º 64%	2º 80%	1º 36%
Condiciones de trabajo, entorno y la Salud en el trabajo	1º 64%	4º 74%	4º 30%
El contenido del trabajo, el sentido, la autonomía y la satisfacción del trabajo...	3º 58%	1º 82%	1º 36%
La flexibilidad y adaptabilidad en el trabajo, el equilibrio entre vida privada y profesional, horarios de trabajo...	3º 58%	4º 74%	3º 35%
El reconocimiento de la empresa, reconocimiento de la implicación y/o calidad del trabajo y/o eficacia en el trabajo	5º 54%	3º 76%	7º 19%
Desarrollo profesional, evolución y formación, capacidad de evolución en la carrera profesional	6º 49%	6º 69%	6º 22%
Igualdad de oportunidades, ética en el seno de la empresa, la no discriminación percibida	7º 48%	7º 67%	5º 24%

Gráfica nº 7

RESULTADOS DE LA ENCUESTA EN ESPAÑA

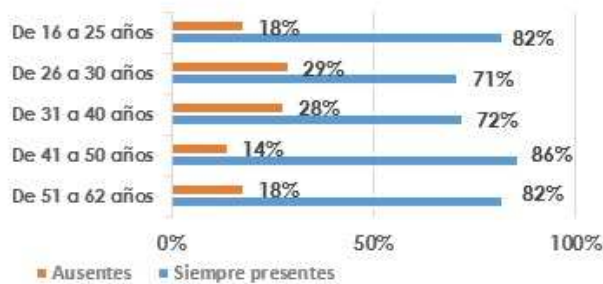
Del total de 3009 empleados encuestados por TNS Sofres, participaron 500 españoles (un 63% de hombres y un 37% de mujeres), con una media de edad de 41 años, fundamentalmente de los sectores Industria y Comercio. Preguntados sobre sus ausencias del trabajo, el 79% manifestó haber estado presentes durante todo el año 2015, frente a la media europea que fue del 72%. El 83% está preocupado por el futuro de su empresa y el 57% de los empleados declaran estar comprometidos con su empresa, estando dispuestos a llevar a cabo acciones que mejoren el futuro de la misma (por encima de la media europea cuyo ratio es del 47%). El 67% se declara contento en el trabajo, frente a la media europea que es del 73%).



Las ausencias tienen una duración similar a las de los empleados europeos, pero en mayor proporción. El 56% son de corta duración y no sobrepasan la semana de trabajo. El 31% de las ausencias son de entre una y cuatro semanas y el 12% sobrepasan el mes. (Gráfica nº 8).

El absentismo en España en 2015 no ha sido muy alto. Debido a la alta tasa de desempleo y una situación económica en la que tener un trabajo estable no es fácil, los empleados con empleo se ausentan menos, tanto en frecuencia como duración.

Gráfica nº 8



En España la edad y tasa de los "siempre presentes" está menos correlacionado que en otros países europeos. Aunque la mayoría de los asalariados son mayores, la tasa de los "siempre presentes" es importante, especialmente en dos grupos concretos:

- Los que tienen entre 16 y 25 años, con una tasa del 82%. Ello se debe a una situación de empleo donde la salud es generalmente buena (Gráfica nº 9).

Gráfica nº 9



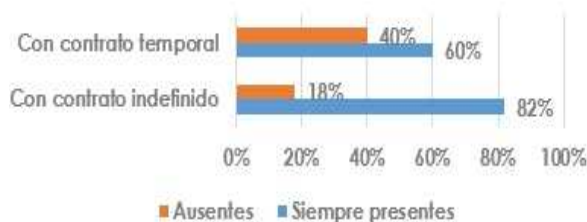
- Los de entre 41 y 50 años, con una asistencia superior al 86%. Población menos afectada por situaciones de la vida privada que imponen ausencias y no tienen problemas de salud relacionados con la edad.



Los obreros y empleados declaran una asistencia más baja (del 74% y 75%) en relación al personal directivo, con una tasa de "siempre presentes" de entre el 87% y el 92%.

Los directivos aparecen como más asiduos al trabajo, debido quizás a su alto grado de responsabilidad. (Gráfica nº 10).

Gráfica nº 10



La tasa de los "siempre presente" es significativamente mayor en los empleados con contrato indefinido (un 82%) frente al 60% de los empleados con contrato temporal. Éste es percibido por un español como menos estable que el trabajo indefinido. Por lo general un empleado con contrato no indefinido, puede tener mayor dificultad en alcanzar el mismo compromiso y la misma relación con la empresa para la que trabaja que una persona con contrato indefinido. (Gráfica nº 11).

Las dos principales causas potenciales de los españoles para faltar al trabajo son su estado de Salud (24%) y el de sus familiares directos (15%), tanto entre el colectivo de "contentos y comprometidos" como los "no contentos ni comprometidos", seguido de la situación personal en el trabajo (13%) (Gráfica nº 12).

¿Cuáles son las causas por las que faltarías al trabajo?

Causas futuras de absentismo	Porcentaje medio	Contentos y comprometidos	No contentos ni comprometidos
Estado de Salud	24%	24%	17%
Situación personal	13%	12%	11%
Carga de Trabajo	5%	4%	7%
Insatisfacción ligada a la remuneración	7%	6%	11%
Mal ambiente de trabajo entre compañeros	5%	6%	6%
Mala organización y/o condiciones de trabajo	6%	6%	9%
Estado de salud de familiares directos	15%	15%	14%
Falta de apoyo en la realización del trabajo o entre compañeros	4%	4%	3%

Gráfica nº 12



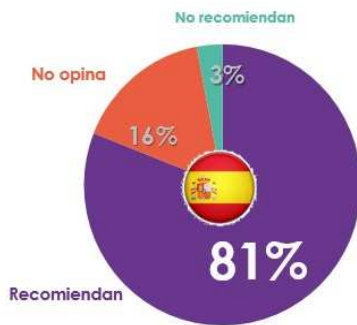
¿Recomendaría su empresa a un amigo o familiar?



Contentos y comprometidos



Ni contentos ni comprometidos



Gráfica nº 13

A pesar de la situación laboral de España, con un alto índice de desempleo, los empleados españoles recomendarían a su empresa más que otros empleados europeos, en caso necesario y a pesar de que el ambiente de trabajo sea poco atractivo. En la **Gráfica nº 13** vemos que el 81% de contentos y comprometidos lo harían y también el 14% de no contentos ni comprometidos. (**Gráfica nº 13**)

¿Estaría dispuesto a involucrarse más en la empresa?



Contentos y comprometidos



No contentos ni comprometidos



Gráfica nº 14

En cuanto a si estarían dispuestos a incrementar su involucración en la empresa, declaran estar de acuerdo un 95% de los empleados contentos y comprometidos y un 48% de los no contentos ni comprometidos. (**Gráfica nº 14**).

¿Cuáles son las fuentes de motivación en el trabajo para los españoles?



Contentos y comprometidos

	Motivación	Sin interés	Desmotivante
Desarrollo profesional	64%	30%	6%
Relaciones de trabajo	80%	18%	3%
Condiciones de trabajo	75%	19%	5%
Contenido de trabajo	78%	19%	3%
Reconocimiento de la empresa	72%	24%	4%
Flexibilidad	70%	23%	8%
Igualdad de oportunidades	68%	25%	7%

Las tres principales fuentes de motivación de los empleados españoles son, entre el colectivo de contentos y comprometidos: las relaciones de trabajo (80%), seguido por el contenido (78%) y el reconocimiento (72%) **Gráfica nº 15**



Gráfica nº 15

¿Cuáles son las fuentes de motivación en el trabajo para los españoles?



Ni contentos ni comprometidos

	Motivación	Sin interés	Desmotivante
Desarrollo profesional	21%	28%	51%
Relaciones de trabajo	36%	37%	27%
Condiciones de trabajo	29%	40%	31%
Contenido de trabajo	31%	42%	27%
Reconocimiento de la empresa	18%	24%	58%
Flexibilidad	26%	30%	44%
Igualdad de oportunidades	23%	40%	36%

Para el colectivo de ni contentos ni motivados, destacan: las relaciones de trabajo (36%), las condiciones de trabajo (29%) y la flexibilidad (26%) (Gráfica nº 16).

Gráfica nº 16

Los empleados españoles tienen por otra parte, una visión diferente con respecto a los europeos en cuanto a las acciones que consideran eficaces para aumentar la motivación en el trabajo. Las tres primeras señaladas son: la mejora de las condiciones de trabajo en lo que a Salud laboral se refiere (mejora de las condiciones de trabajo de ruido, luminosidad, temperatura, entorno, etc.), seguido de la mejora y participación en la organización del trabajo. La ergonomía de los puestos de trabajo, la formación y los incentivos financieros son también mencionados por este orden (Gráfica nº 17).

¿Cuáles son las acciones consideradas eficaces por los empleados para aumentar la motivación en el trabajo?

Nº	Acción	Dimensión de la Calidad de vida en el trabajo
1	Mejora de las condiciones de trabajo (ruido, luminosidad, temperatura, entorno de trabajo...)	Salud laboral
2	Mejora de la organización del trabajo	Contenido del trabajo
3	Participación de los colaboradores en la organización del trabajo	Contenido del trabajo
4	Ergonomía de los puestos de trabajo	Salud laboral
5	Formación para uso personal	Empleabilidad
6	Incentivos financieros	Creación de valor

Gráfica nº 17

PRÁCTICAS PARA REDUCIR EL ABSENTISMO Y AUMENTAR EL COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

Para reducir el absentismo, las empresas españolas han introducido principalmente prácticas basadas en la ergonomía, formación y prevención de riesgos psicosociales. A pesar de que un tercio de las empresas no realizan prácticas preventivas en materia psicosocial, esta medida se ha mostrado como una de las más aplicadas en aquellas que han conseguido reducirlo, seguido por la correcta gestión de RR.HH., al contar con una descripción de puestos, incentivos económicos, etc., tal como vemos en la gráfica nº 17.





Gráfica nº 17

A modo de conclusión, una empresa que motiva a sus empleados, conseguirá disminuir su tasa de absentismo. Para ello, pueden acudir a Consultoras externas que les asesorarán en: medir el absentismo (basándose en datos objetivos, analizando las tipologías de ausencias y aconsejándoles sobre las esferas indispensables de actuación), analizar los datos (diagnóstico de los factores de ausencia e identificación de los ejes de progreso) y por último, actuar (identificar las prioridades del plan de acción, movilizándolo a los colaboradores en el proyecto). Una Consultora externa especializada en RR.HH. aporta objetividad en el análisis de la situación y cuenta con una metodología propia, además de experiencia contrastada. En este sentido, **Ayming** acredita una larga y destacada experiencia de 30 años en el ámbito de RR.HH., tanto en el ámbito nacional como internacional. Más de 4.500 clientes han gestionado a día de hoy con **Ayming** sus proyectos relacionados con el capital humano.

Sobre Ayming

Ayming es un grupo internacional líder de Consultoría en Business Performance, fruto de la fusión de Alma Consulting Group y Lowendalmasaï, implantado en 14 países: Alemania, Bélgica, Canadá, China, España, Francia, Hungría, Reino Unido, Japón, Italia, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa. En 2015 el Grupo, que cuenta con 1.500 consultores, ha alcanzado una cifra de negocio de 173 Millones de euros.

Ayming aporta a las empresas un acompañamiento estratégico y operativo para hacer emerger y desarrollar de forma duradera su competitividad global, en cuatro grandes áreas de conocimiento: Recursos Humanos, Operaciones, Finanzas & Innovación.

La misión de **Ayming** se centra en el acompañamiento de la prevención y gestión de riesgos (asegurar), la optimización de los procesos, la organización y las finanzas (acelerar), el desarrollo de las estrategias de crecimiento y la reasignación de recursos (anticipar).

Para más información:

AYMING
Jorge Méndez
Director de Marketing y Comunicación
E-mail: jmendez@ayming.com
Tel: 91 575 03 01

ARIADNE COMUNICACIÓN
Isabel Pino Díaz
Responsable de Prensa
ipino@ariadne-comunicacion.com
Tel: 91 557 03 24/627 502 536